

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mohd Reza Pahlevi¹ Afnina²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia¹

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Bustanul Ulum Langsa, Kota Langsa, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam, Indonesia²

Email: pahlevir77@gmail.com¹ afnina.nina73@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah faktor kepuasan kerja seperti balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai menggunakan jenis sampling jenuh berjumlah 40 orang. Data diolah menggunakan uji t, uji F, dan regresi linear berganda. Diperoleh faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah balas jasa ditandai dengan nilai regresi 0,592, diikuti sikap pimpinan 0,405, sedangkan beban kerja 0,322. Pengaruh ketiga faktor kepuasan kerja sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja lainnya yang tidak diteliti. Disarankan perusahaan memonitoring tingkat absensi pegawai, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan para pegawai sehingga perusahaan akan mendapatkan pegawainya yang mempunyai kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi pula. Temuan dalam penelitian ini dapat melengkapi teori yang sudah ada dan dapat menjadi rujukan bagi BSI KC Langsa 2 dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Faktor-Faktor Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memberikan kontribusi bagi perusahaan seperti tenaga, kemampuan dan ide-ide baru. Bahkan jika sumber daya keuangan dan teknologi perusahaan tersedia dengan baik, belum tentu perusahaan akan tumbuh dengan maksimal tanpa sumber daya manusia yang sangat baik dan berkualitas. Kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan. Agar sukses, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin, karena sumber daya manusia yang luar biasa adalah salah satu kemampuan yang harus dicapai perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu aktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Para pegawai yang berkinerja tinggi lebih memungkinkan perusahaan untuk bersaing dalam skala lebih luas. Pegawai harus dapat melakukan pekerjaan dan kewajiban mereka secara efektif dan efisien. Sejumlah besar keluhan pegawai dan target pencapaian tujuan optimal adalah semua indikator keberhasilan karyawan. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang hebat tidak hanya harus menyenangkan perusahaan atau pemilik bisnis dengan menghasilkan keuntungan yang optimal, tetapi juga memberikan kepuasan bagi semua karyawan yang bekerja di perusahaan (Muayyad & Gawi, 2017). Kepuasan adalah pengalaman senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari perbandingan antara pendapatnya tentang kinerja (atau hasil) dan harapannya. Kepuasan dipengaruhi oleh persepsi terhadap kinerja dan harapan (Afnina, 2019). Menurut Arda (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang baik atau buruk di mana pegawai memandang

pekerjaan mereka. Menurut Wexley & Yukl (1984) dalam (Auliani & Wulanyani, 2018) kepuasan kerja adalah cara si pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Menurut Afnina & Alvia (2020) individu yang bahagia dengan pekerjaannya biasanya memiliki pandangan positif terhadap kehidupan dan pekerjaannya. Individu yang puas dengan pekerjaannya mempunyai karakteristik termotivasi untuk bekerja secara efektif dan menjadi lebih senang saat melakukannya.

Menurut Sutrisno dalam (Lusri & Siagian, 2017) unsur-unsur yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi pegawai seperti minat, ketenangan pikiran dalam bekerja, dan sikap terhadap pekerjaan; dan (2) Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai bekerja. (3) Variabel fisik yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan yang digunakan, dan kondisi fisik tempat kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan fisik pekerja di tempat kerja. (4) Variabel keuangan yang meliputi struktur dan besaran kompensasi, jaminan sosial, dan peluang promosi merupakan aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Nicholson (1999) dalam Afnina (2019) ukuran kepuasan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap psikologis, tekanan kelompok, pengalaman pribadi, dan lingkungan. Namun, masih relevan untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pendapat seseorang terhadap pekerjaannya, baik yang positif maupun yang buruk. Banyak elemen yang harus dipertimbangkan ketika menilai kepuasan kerja seseorang. Misalnya kompensasi yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak (Mathis & Jackson, 2016a). Menurut Fathoni (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan memadai, 2) Penempatan yang memadai berdasarkan keahlian, 3) Beban kerja, 4) Suasana tugas dan lingkungan, 5) Perlengkapan yang berhubungan dengan pekerjaan, 6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, 7) Sikap kerja yang monoton atau tidak.

Istilah balas jasa/kompensasi mengacu pada remunerasi atau kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja oleh perusahaan. Sebab pegawai tersebut memberikan tenaga dan gagasannya terhadap kemajuan pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Balas jasa diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau benda. Dengan pemberian balas jasa yang tinggi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi. (Damanik, 2018). Ada beberapa pegawai dengan job description berbeda yang dibebankan oleh perusahaan dalam pekerjaannya. Dengan mempekerjakan pegawai, perusahaan memberikan balas jasa berupa gaji, tunjangan, uang transportasi, uang penempatan, tunjangan kesehatan, dan sebagainya. Balas jasa ditentukan oleh berbagai faktor sehingga menimbulkan kesenjangan antar pegawai. Faktor-faktor berikut mempengaruhi gaji mereka: a. Keterampilan yang ditunjukkan berdasarkan tingkat pendidikan, b. Masa kerja dalam organisasi, c. Tunjangan jabatan yang dikenakan, dan d. Biaya penempatan jika ditempatkan di kantor cabang. Dengan perbedaan balas jasa ini dapat memicu kecemburuan sosial di kalangan karyawan yang tidak memahami hak dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Selanjutnya pemberian balas jasa diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Arifudin, 2019).

Menurut Mempan (19978) dalam (Bredull, 1967) beban kerja sebagai sejumlah tindakan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Bertambahnya target yang ditentukan oleh perusahaan maka akan menambah beban bagi pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Apabila beban kerja telah sesuai dengan job description maka pegawai akan merasa bekerja dengan keadilan yang sesuai. Menurut

Afnina & Nehra (2019) beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi emosional. Sedangkan jika bebannya terlalu ringan akan menimbulkan monoton dalam pekerjaan rutin sehari-hari. Menurut teori ekuitas, seorang pegawai akan merasa diperlakukan tidak adil jika dia melihat rekan-rekannya melakukan upaya yang sama di tempat kerja seperti dia mendapat penghasilan lebih banyak darinya atau jika penghasilannya sama dengan orang yang berusaha lebih sedikit daripada dia. Sistem organisasi terdiri dari banyak hal yang saling bergantung dan subsistem yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk saling melengkapi untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi di semua kategori, apakah besar atau kecil. Pegawai di setiap organisasi mempunyai berbagai macam tingkat beban kerja yang mereka hadapi setiap hari. Jika untuk apapun alasan beban kerja berubah, perubahan tersebut mengubah tingkat stres kerja pegawai serta persepsi mereka tentang keadilan dalam keseimbangan beban kerja, terutama ketika perubahannya positif. Tapi apakah positif, seperti pada jika terjadi peningkatan beban kerja; atau negatif, seperti halnya pengurangan dalam beban kerja; hal ini berdampak pada kepuasan kerja pegawai dan akhirnya berakibat pada kinerja pegawai (Inegbedion et al., 2020). Beban kerja yang dapat dikelola dapat mempertahankan energi, sehingga mengurangi risiko kelelahan. Ketidaksesuaian dalam beban kerja menyiratkan bahwa pekerja merasa terlalu banyak bekerja dan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan adalah sumber utama kelelahan yang, pada gilirannya merupakan akar dari kelelahan sehingga berefek negatif terhadap kinerja (Portoghese et al., 2014).

Menurut Afnina (2011) berdasarkan pendapat: Thurstone (1993), sikap adalah sebuah konsep yang sangat sederhana yang mengacu pada besarnya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap atau terhadap suatu objek. Juga pendapat Gordon Allport (1996), sikap adalah sistem mental dan neurologis yang terkait dengan kesiapan merespons yang diatur oleh pengalaman dan mempunyai pengaruh dinamis terhadap perilaku. Menurut definisinya, sikap adalah studi tentang kecenderungan untuk merespons secara konsisten terhadap suatu hal, baik disukai atau dibenci. Menurut Jailani (2012) kepemimpinan adalah posisi dengan kekuatan besar. Pada kenyataannya, kepemimpinan adalah pengaruh. Seorang pemimpin memimpin karena jabatannya, namun ia juga bisa memimpin dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mewujudkan kata-katanya dalam tindakan dan sikap yang baik akan memiliki pengikut yang berdedikasi dalam jangka panjang. Menurut Yuniarti & Suprianto (2020) Sikap kepemimpinan yang positif dalam mengelola bawahan di suatu organisasi merupakan komponen penting dalam pelaksanaan kerja yang baik, dan juga dapat membawa keberhasilan dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut (Vu, 2022) kinerja pegawai merupakan salah satu perhatian yang paling penting bagi seorang manajer karena secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut (Viswesvaran et al., 1996) kinerja didefinisikan sebagai tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diukur perilaku, dan hasil yang dilakukan atau dihasilkan oleh pegawai yang terkait dengan dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Menurut Siagian (2019) pemahaman yang lebih tepat mengenai kepuasan kerja dapat dicapai jika analisis kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat ketidakhadiran, keinginan untuk pindah, usia pekerja, tingkat jabatan, dan ukuran perusahaan. Menurut Umar (2019) kinerja pegawai dipengaruhi oleh kriteria: 1. Pemenuhan pekerjaan. Kebahagiaan kerja sangat penting untuk keberhasilan tujuan organisasi. 2. Inspirasi. Untuk menginspirasi pegawai agar bekerja lebih baik, pemimpin organisasi harus mempunyai motivasi kerja dari anggota organisasi. 3. Instruksi. Secara umum, seseorang dengan gelar yang lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. 4. Disiplin di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan sikap mental seseorang atau suatu kelompok yang senantiasa ingin mentaati atau mematuhi segala peraturan yang telah

ditetapkan. 5. Kemampuan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan. Kemampuan pegawai dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus, dan cara lainnya. 6. Sikap terhadap etos kerja. Sikap seseorang atau kelompok.

Kepuasan kerja juga harus dievaluasi karena berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja menimbulkan dilema bagi perusahaan, sehingga mengakibatkan kerja kurang maksimal, hilangnya motivasi waktu kerja, frustrasi, produktivitas buruk, tingginya ketidakhadiran pegawai, tingginya tingkat masuk dan keluar pegawai, serta pegawai yang tidak puas. setia selama tidak puas dalam bekerja, sehingga kejadian terburuknya adalah ketika karyawan memutuskan untuk resign dari perusahaan. Organisasi harus berusaha mengurangi tingginya tingkat pengunduran diri atau niat pergantian staf. Turnover merupakan permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan dan berkaitan dengan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Gama & Santoso, 2022). Telah banyak penelitian mengenai faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian (Auliani & Wulanyani, 2018), (Robbins & Judge, 2008), (Tentama, 2015), (Zulkifli, 2022), (Triwulan, 2023), hanya saja belum ada penelitian khusus mengenai faktor kepuasan kerja yang terdiri dari balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini diteliti hal tersebut untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai teori yang berkaitan dengan faktor kepuasan kerja yaitu balas jasa, beban kerja, sikap pimpinan terhadap kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dengan cara:

1. Penelitian Kepustakaan, digunakan untuk memperoleh data sekunder yang mendukung data primer, dengan mengutip pendapat, teori, dan pengertian-pengertian yang memiliki hubungan dengan penulisan ini dengan cara membaca dan menyalin literatur dan mengkaji buku-buku, jurnal dari internet.
2. Penelitian Lapangan, digunakan untuk mendapatkan informasi melalui:
 - a. Wawancara, yaitu merupakan kegiatan pengumpulan data yang penulis lakukan dengan pimpinan dan pegawai BSI KC Langsa 2.
 - b. Pengamatan, yaitu merupakan kegiatan pengumpulan data yang penting dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pada BSI KC Langsa 2, yang kemudian menganalisisnya.
 - c. Kuesioner, akan diberikan kepada seluruh pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel populasi/jenuh mulai tanggal 4 hingga 14 Desember 2023. Hasilnya, seluruh pegawai BSI KC Langsa 2 yang berjumlah 48 orang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sugiyono (2019) mendefinisikan sampling jenuh sebagai strategi penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Strategi ini sering digunakan bila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang. Setiap item pernyataan diberi skor pada skala Likert lima poin, dengan angka 1-5 mewakili tingkat skor untuk setiap pernyataan:

Kriteria	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Untuk menilai data yang dikumpulkan di lapangan, penulis menggunakan dua metode (Sugiyono, 2022), yaitu:

1. Metodologi Kualitatif. Metode penghitungan non angka yang melibatkan pemeriksaan data yang dikumpulkan di lapangan dan membandingkannya dengan penilaian para ahli.
2. Pendekatan Kuantitatif. Metode analisis data yang diterima dari hasil penelitian untuk menentukan signifikansi hubungan antara isi tabel yang dinyatakan secara numerik.

Peralatan analisis yang digunakan adalah persamaan regresi regresi linier berganda (Andi, 2017) sebagai berikut: $Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_n x_n + \varepsilon$

Di mana :

Y	=	Kinerja pegawai
b_0	=	Nilai konstanta
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
x_1	=	Faktor balas jasa
x_2	=	Faktor beban kerja
x_3	=	Faktor sikap pimpinan
ε	=	Error term

Adapun butir-butir pertanyaan yang akan disusun didasarkan pendapat Abdurrahmat & Fathoni (2016) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) akan diukur dengan melakukan pendekatan teori berdasarkan pendapat Mathis & Jackson (2016) yang terdiri dari bakat, motivasi, etika kerja, kehadiran, pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kerja, dan rekan kerja. Berdasarkan analisis rumus tersebut dapat diketahui tingkat korelasi atau hubungan r antara x dan y dengan ketentuan bahwa Korelasi terletak antara -1 dan 1 : $-1 \leq r \leq 1$. Interpretasinya (Jonathan, 2016) yaitu: Koefisien korelasi ialah suatu nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antara X dan Y. Besarnya nilai r antara -1 sampai dengan 1 kalau nilai r =

	< 0,5,	hubungan X dan Y lemah (+) atau (-)
0,5	< 0,75,	hubungan X dan Y sedang atau cukup kuat (+) atau (-)
0,75	< 0,90,	hubungan X dan Y kuat (+) atau (-)
0,90	< 1,	hubungan X dan Y sangat kuat (+) atau (-)
	= 1,	hubungan X dan Y sempurna (+) atau (-)
	= 0,	X dan Y tidak berhubungan atau hubungan sangat lemah (+) atau (-).

Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 merupakan proporsi hubungan antara y dengan x. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Uji t-statistik. Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa faktor balas jasa, beban kerja, dan sikap pimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2 digunakan uji t statistik. Uji F statistik digunakan untuk membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket pada BSI KC Langsa 2 diketahui bahwa jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		(Orang)	(%)
1	Laki-Laki	32	66,7

2	Perempuan	16	33,3
Total		48	100

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pegawai BSI KC Langsa 2 berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (66,7%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (33,3%), Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket pada pegawai BSI KC Langsa 2 maka diperoleh data tentang umur para responden seperti tabel berikut.

Tabel 2. Umur Responden

No	Umur	Jumlah	
		(Orang)	(%)
1	< 25 Tahun	4	8,3
2	25 - 40 Tahun	29	60,4
3	> 40 Tahun	15	31,3
Total		48	100

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada BSI KC Langsa 2 dalam penelitian ini kebanyakan memiliki tingkatan umur 25 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (60,4%), diikuti yang berumur 40 tahun ada 15 orang (31,3%). Sedangkan yang berumur di bawah 25 tahun ada 4 orang (8,3%). Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir pegawai BSI KC Langsa 2 dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		(Orang)	(%)
1	SLTA	11	22,9
2	Diploma	21	43,8
3	S1	16	33,3
Total		48	100

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pegawai BSI KC Langsa 2 memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu 11 orang (22,9%) dan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma yaitu 21 orang (43,8%), sedangkan sisanya adalah yang telah menempuh pendidikan Sarjana satu yaitu sebanyak 16 orang (33,3%). Berdasarkan data penelitian yang diperoleh mengenai lamanya responden bekerja pada BSI KC Langsa 2 dapat dilihat pada Tabel 4 seperti berikut:

Tabel 4. Lamanya Responden Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		(Orang)	(%)
1	1 - 5 Tahun	24	50,0
2	6 - 10 Tahun	14	29,2
3	> 10 Tahun	10	20,8
Total		48	100

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4 tersebut di atas menjelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pegawai BSI KC Langsa 2 telah bekerja selama 1 sampai dengan 5 tahun terdata

sebanyak 24 orang dengan komposisi sebesar 50,0%, kemudian diikuti oleh pegawai yang telah bekerja di antara 6 sampai 10 tahun ada 14 orang dengan komposisi sebesar 29,2%, sedangkan sisanya yang paling kecil telah bekerja di atas 10 tahun yaitu hanya ada 10 orang dengan komposisi sebesar 20,8%. Mengenai tanggungan keluarga pegawai yang bekerja pada BSI KC Langsa 2 dapat dilihat pada Tabel 5 yaitu seperti berikut:

Tabel 5. Tanggungan Keluarga Responden

No	Tanggungan Keluarga	Jumlah	
		(Orang)	(%)
1	<= 1 Orang	12	25,0
2	2 - 3 Orang	34	70,8
3	> 3 Orang	2	4,2
Total		48	100

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pegawai BSI KC Langsa 2 memiliki tanggungan keluarga 2 sampai 3 orang ada yaitu 34 orang (70,8%), lebih kecil atau sama dengan 1 orang ada 12 orang responden (25,0%), dan yang paling kecil tanggungan keluarga di atas 3 orang yaitu 2 orang responden (4,2%).

Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam rangka mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2, maka digunakan 5 butir pernyataan seperti yang dijawab oleh para responden mengenai faktor balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Identifikasi Faktor Balas Jasa

Faktor balas jasa yang dirasakan oleh pegawai pada BSI KC Langsa 2 seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 6. Identifikasi Faktor Balas Jasa

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Ttl	Mean
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Balas jasa yang diberikan sejalan dengan kebijakan perusahaan telah dirasakan adil	12	10	16	8	2	48	25,0	20,8	33,3	16,7	4,2	100	3,46
2	Balas jasa dilakukan secara objektif sesuai dengan kompetensi dan bobot kerja pegawai	16	5	13	10	4	48	33,3	10,4	27,1	20,8	8,3	100	3,40
3	Sistem balas jasa dikomunikasikan kepada pegawai dan dipahami	16	6	14	10	2	48	33,3	12,5	29,2	20,8	4,2	100	3,50
4	Struk gaji memberikan cukup informasi mengenai rincian perubahan gaji yang diterima pegawai	25	6	8	7	2	48	52,1	12,5	16,7	14,6	4,2	100	3,94
5	Perusahaan melakukan pengukuran kepuasan pegawai terhadap sistem penggajian dirasakan telah layak sesuai upah minimum regional	17	5	5	-	5	48	35,4	10,4	43,8	-	10,4	100	3,60
Rata-Rata														3,58

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 6 menunjukkan kebanyakan responden menjawab pada posisi skala 3 yang mengartikan posisi balas jasa yang mereka dapatkan dari BSI KC Langsa 2 dalam kategori cukup.

Identifikasi Faktor Beban Kerja

Mengenai faktor beban pekerjaan yang responden rasakan seperti yang ditunjukkan berikut ini:

Tabel 7. Identifikasi Faktor Beban Kerja

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Ttl	Mean
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Beban pekerjaan saya terlalu berat sehingga tidak selesai selama jam kantor	21	2	19	5	1	48	43,8	4,2	39,6	10,4	2,1	100	3,77
2	Saya merasa tidak jelas dalam hal cakupan atau ruang lingkup pekerjaan saya	12	8	15	8	5	48	25,0	16,7	31,3	16,7	10,4	100	3,29
3	Saya merasa bingung atas tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan	11	7	18	10	2	48	22,9	14,6	37,5	20,8	4,2	100	3,31
4	Saya mampu memenuhi tuntutan tugas dengan relasi perusahaan yang berhubungan kerja dengan saya	7	15	7	14	5	48	14,6	31,3	14,6	29,2	10,4	100	3,10
5	Saya merasa harus melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan pertimbangan saya	20	11	3	13	1	48	41,7	22,9	6,3	27,1	2,1	100	3,75
Rata-Rata														3,45

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden kebanyakan cukup setuju (skala 3) bahwa beban kerja yang mereka rasakan dalam kategori cukup berat di BSI KC Langsa 2

Identifikasi Faktor Sikap Pimpinan

Berikut ini dapat diketahui pula mengenai penilaian responden terhadap sikap pimpinan selama ini seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 8. Identifikasi Faktor Sikap Pimpinan

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Ttl	Mean
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Pimpinan menyatakan sikapnya secara jelas kepada para pegawai	19	6	13	7	3	48	39,6	12,5	27,1	14,6	6,3	100	3,65
2	Pimpinan memberitahu fungsi atau perannya agar dapat dipahami pegawai	16	5	13	12	2	48	33,3	10,4	27,1	25,0	4,2	100	3,44
3	Pimpinan membantu pegawai menjalankan pekerjaan sehingga menjadi menyenangkan	21	7	8	6	6	48	43,8	14,6	16,7	12,5	12,5	100	3,65
4	Pimpinan mempertimbangkan pribadi pegawai saat bertindak	20	11	7	9	1	48	41,7	22,9	14,6	18,8	2,1	100	3,83
5	Pimpinan mendorong agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal	24	12	4	7	1	48	50,0	25,0	8,3	14,6	2,1	100	4,06
Rata-Rata														3,73

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa sikap pimpinan BSI KC Langsa 2 dirasakan oleh pegawai sudah cukup baik ditandai dengan nilai rata-rata sebesar 3,73 atau masih berada pada skala 3 dengan kategori cukup.

Identifikasi Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai didasarkan pada 8 butir pernyataan yang dijawab oleh para responden pada BSI KC Langsa 2, yang mana hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 9. Identifikasi Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Nilai												
		(Orang)					Ttl	(%)					Ttl	Mean
		SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
1	Bekerja di BSI KC Langsa 2 sesuai dengan bakat yang saya miliki	17	9	14	4	4	48	35,4	18,8	29,2	8,3	8,3	100	3,65
2	Pimpinan senantiasa memberikan motivasi kepada saya sehingga saya bekerja dengan tekun dan ikhlas	20	10	10	6	2	48	41,7	20,8	20,8	12,5	4,2	100	3,83
3	Saya selalu menjunjung tinggi etika dalam bekerja	31	6	10	1	-	48	64,6	12,5	20,8	2,1	-	100	4,38
4	Saya akan selalu hadir bekerja walaupun kondisi badan kurang sehat	26	3	14	3	2	48	54,2	6,3	29,2	6,3	4,2	100	4,00
5	Saya mendapatkan pelatihan untuk pengembangan ilmu yang saya miliki dalam bekerja	31	8	4	2	3	48	64,6	16,7	8,3	4,2	6,3	100	4,29
6	Perusahaan menyediakan peralatan dan teknologi canggih untuk melayani nasabah Bank	16	13	10	4	5	48	33,3	27,1	20,8	8,3	10,4	100	3,65
7	Saya bekerja telah sesuai dengan standar kerja yang berlaku	18	10	17	2	1	48	37,5	20,8	35,4	4,2	2,1	100	3,88
8	Saya memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dalam satu tim untuk menghasilkan kinerja yang baik	16	14	13	3	2	48	33,3	29,2	27,1	6,3	4,2	100	3,81
Rata-Rata														3,93

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada skala 3 yang mengartikan pegawai BSI KC Langsa berada dalam kategori berkinerja cukup tinggi.

Pembahasan

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel penelitian ini secara umum sudah cukup baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang cukup tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel bebas yaitu balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2. Penjelasan kemaknaan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan secara parsial (per variabel) maupun secara simultan (serempak) terhadap kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada Tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10. Nilai Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien	
	Tidak Standar	Standar
Konstan	30,779	-
Balas Jasa	0,592	0,222
Beban Pekerjaan	0,322	0,110
Sikap Pimpinan	0,405	0,166

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 10 menunjukkan model persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 30,779 + 0,592 X_1 + 0,322 X_2 + 0,405 X_3$. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa keseluruhan variabel bebada (balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh ketiga faktor tersebut yang apabila balas jasa, beban kerja, dan sikap pimpinan meningkat maka akan meningkat pula kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2. Adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah balas jasa ditandai dengan nilai regresi sebesar 0,592, kemudian diikuti oleh sikap pimpinan dengan nilai regresi sebesar 0,405, sedangkan beban kerja sebesar 0,322. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pegawai pada BSI KC Langsa 2 telah mempunyai kinerja yang cukup tinggi dikarenakan faktor balas jasa yang dirasakan telah cukup adil dan layak dan sikap pimpinan yang senantiasa membimbing dan mengayomi dengan ikhlas kepada setiap pegawainya sehingga beban kerja yang dirasakan pegawai bukanlah menjadi masalah yang dapat mengurangi kepuasan kerja mereka pada BSI KC Langsa 2.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas digunakan nilai *R square* (R^2) sebagai berikut:

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Aquare
1	0,713	0,508

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 11 menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,713 ini berarti keeratan hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas (balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan) adalah cukup kuat dan positif di mana berada di antara $0,5 < 0,75$, hubungan X dan Y sedang atau cukup kuat dan positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,508. Hal ini berarti 50,8% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 49,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti promosi jabatan, semangat kerja, tingkat absensi dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut akan dijelaskan pengujian variabel secara parsial.

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	t			
		Hitung	Tabel	Sig.	Ket.
Balas Jasa	0,592	3,020	1,6449	0,014	Sig.
Beban Pekerjaan	0,322	1,940	1,6449	0,046	Sig.
Sikap Pimpinan	0,405	2,143	1,6449	0,028	Sig.

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 12 menunjukkan hasil uji t dimana:

1. $H_0 : b_1 \leq 0$: balas jasa tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. $H_a : b_1 > 0$: balas jasa berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai

Hasil uji t untuk variabel X_1 (balas jasa) diperoleh nilai t hitung = 3,020 dengan tingkat signifikansi 0,014. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,6449. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa balas jasa memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya akan membentuk kecintaan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaannya sehingga kinerja pegawai dan kinerja perusahaan akan meningkat. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa balas jasa yang semakin baik, akan semakin memuaskan pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih bersemangat. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Sartika (2020) yang menyatakan benar ada pengaruh pemberian reward terhadap kinerja, demikian pula dengan penelitian ada pengaruh positif (Sakai et al., 2013), (Biddle et al., 2023), (Güngör, 2011), (Manzoor et al., 2019), (Wang et al., 2021), dan (Asir et al., 2022). Tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Sugiarti et al. (2021), (Watto et al., 2023), dan (Yetman, 2022) yang menyatakan bahwa balas jasa tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berikutnya dapat dijelaskan pula mengenai hasil uji t untuk faktor beban pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. $H_0 : b_2 \leq 0$: beban pekerjaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. $H_a : b_2 > 0$: beban pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t untuk variabel X_2 (beban pekerjaan) diperoleh nilai t hitung = 1,940 dengan tingkat signifikansi 0,046. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,6449. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa beban pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa beban pekerjaan yang sesuai *job description*, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dari hasil wawancara dengan responden menunjukkan bahwa responden banyak bertemu dengan para nasabah dan pegawai yang bersangkutan kebanyakan laki-laki yang menyukai tantangan dalam bekerja, sehingga bagi mereka beban kerja tidak menjadi masalah apalagi dibarengi dengan balas jasa yang sesuai. Sehingga mereka tetap mempunyai kinerja yang tinggi walaupun beban kerja yang dipikul cukup tinggi pula. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Sugiarti et al. (2021) ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan hasil penelitian dari

(Ahmad et al., 2019), (Jalali et al., 2023), (Runtuwene et al., 2016), (Mahfudz, 2017) dan (Mushabe et al., 2022). Tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Iroth et al. (2018), (Jalali et al., 2023), (Sitepu, 2013) yaitu beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. Mengenai sikap pimpinan dapat diketahui berdasarkan uji t sebagai berikut:

1. $H_0 : b_3 \leq 0$: sikap pimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. $H_a : b_3 > 0$: sikap pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t untuk variabel X_3 (sikap pimpinan) diperoleh nilai t hitung = 2,143 dengan tingkat signifikansi 0,028. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,6449. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa sikap pimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa sikap pimpinan yang semakin baik dan arif, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai sehingga mereka bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Desi Indrawati (2013), (Fortuna, 2016), (Wijaya et al., 2023), (Soeherlan S, 2022), (Parashakti & Setiawan, 2019), (Arif, 2023), (Kurniawan, 2012) bahwa sikap pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Oe et al., 2014), (Marjaya & Pasaribu, 2019), di mana sikap pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh Tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	F Hitung			
	Hitung	Tabel	Sig.	Ket.
1	3,306	2,840	0,026	Sig.

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 13 menjelaskan dengan hipotesis:

1. H_a diterima jika F atau t-hitung > F atau t-tabel, atau nilai p-value pada kolom sig. < *level of significant* (α). Jika balas jasa, beban kerja, dan sikap pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. H_0 ditolak jika F atau t-hitung < F atau t-tabel, atau nilai p-value pada kolom sig. > *level of significant* (α). Jika balas jasa, beban kerja, dan sikap pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung = 3,306 > F-tabel = 2,840 signifikan pada 2,6%, maka hipotesis yang menyatakan diduga ada beberapa faktor (balas jasa, beban kerja, dan sikap pimpinan) mempengaruhi kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2 dapat diterima dan terbukti secara teoritis. Hal ini berarti secara serempak atau bersama-sama variabel independen (balas jasa, beban kerja, dan sikap pimpinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2. Karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja jika organisasi selalu menerapkan sistem balas jasa yang baik, beban kerja yang sesuai, atasan yang bersikap menyenangkan. Pegawai akan bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada pelanggan, dalam hal ini nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa

kinerja pegawai tinggi. Para pegawai telah merasa puas, lega, dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapannya. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara si pekerja merasakan mengenai pekerjaannya (Wexley & Yukl, 1984). Apabila seseorang pekerja merasa senang melakukan pekerjaannya, berarti pekerja itu merasa puas dan tentunya kinerja juga akan meningkat (Afnina, 2019).

Hasil penemuan dalam penelitian ini juga didukung oleh Desi Indrawati (2013) yang mengkaji mengenai kepuasan kerja berdasarkan sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja dimana kelima faktor kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan studi Fauzan (2015) para manajer sering mengharapkan pegawai senantiasa puas dalam bekerja pada perusahaan dan memiliki kemampuan kinerja yang lebih kuat. Hasil penelitian Aminadiramohan (2020) karyawan yang dapat dipercaya dan profesional memegang peranan penting dalam mendongkrak kinerja perusahaan. Untuk mencapai kinerja puncak, organisasi harus dapat memprioritaskan kepuasan karyawan. Hasil penelitian Adha et al. (2019) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Handoko, 2020) kepuasan kerja merupakan evaluasi atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Besarnya kepuasan kerja karyawan berhubungan secara signifikan dengan kinerja yang dihasilkan. Menurut (Fathoni, 2016) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan memadai, 2) Penempatan yang memadai berdasarkan keahlian, 3) Ringannya tugas, 4) Suasana tugas dan lingkungan, 5) Perlengkapan yang berhubungan dengan pekerjaan, 6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, 7) Sikap kerja yang monoton atau tidak. Sehingga temuan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan teori yang diangkat dalam penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu. Dengan keterbaharuan penelitian menguji faktor kepuasan kerja yang terdiri dari balas jasa, beban kerja, dan sikap pimpinan sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas.

KESIMPULAN

Seluruh faktor kepuasan kerja yang terdiri dari balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BSI KC Langsa 2. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah balas jasa ditandai dengan nilai regresi sebesar 0,592, kemudian diikuti oleh sikap pimpinan dengan nilai regresi sebesar 0,405, sedangkan beban kerja sebesar 0,322. Tingkat korelasi antara faktor balas jasa, beban pekerjaan, dan sikap pimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai korelasi yang cukup erat dan bisa dikatakan hubungannya cukup kuat ditandai dengan nilai r yang diperoleh sebesar 0,713. Sedangkan pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga faktor tersebut sebesar 50,8% dan sisanya sebesar 49,2% kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja lainnya yang tidak diteliti seperti promosi jabatan, semangat kerja, tingkat absensi dan lain sebagainya. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai masalah kepuasan kerja pegawai pada BSI KC Langsa 2 sebaiknya pihak perusahaan memonitoring tingkat absensi pegawai, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan para pegawai sehingga perusahaan mungkin akan mendapatkan kepuasan kerja pegawainya yang tinggi. Balas jasa didudukkan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dan berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup sehingga perlu dipikirkan adanya kenaikan gaji berkala kepada para pegawai. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai guna meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afnina. (2011). *Pengaruh Strategi Bauran Promosi terhadap Sikap Konsumen dalam Mengambil Keputusan Menjadi Mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langsa* [Universitas Sumatera Utara]. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/50657>
- Afnina, A. (2019). Analisa Tingkat Kepuasan Konsumen Pada Perumahan Deno Indah Langsa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 132–138. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.27>
- Afnina, & Alvia, D. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. *Edukes*, 3(1).
- Afnina, & Nehra, U. (2019). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa Tahun 2019. *Jurnal Edukes*, 2(1).
- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Aminadiramohan, A. (2020). Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kepuasan Kerja, Self Efficacy dan Motivasi Kerja Di Restoran S2 Semarang. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU)* 4, 1–5.
- Andi. (2017). *Ragam Model Penelitian & Pengolahannya dengan SPSS*. Wahana Komputer.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arif, M. (2023). *Peran Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Pekanbaru*. 6(November).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Biddle, G. C., Chan, L. H., & Joo, J. H. (2023). Clawback adoptions, managerial compensation incentives, capital investment mix and efficiency. *Journal of Corporate Finance*, 84, 102506. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2023.102506>
- Bredull, H. (1967). Ergonomie. *Zahnarztliche Welt, Zahnarztliche Rundschau, ZWR, Vereinigt Mit Zahnarztliche Reform*, 68(6), 212–213.
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Balas Jasa Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi & Bisnis*, 1, 92–102.
- Desi Indrawati, A. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.

- Fathoni, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Fauzan, R. (2015). Dan Komitmen Organisasional Serta. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2), 314–325.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Gama, A. A. P., & Santoso, B. (2022). The Effect of Incentives and Work Satisfaction on Employee Loyalty in the New Normal Period. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 1(2), 78–85.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510–1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Iroth, A., Lengkong, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Jailani, M. (2012). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 402–419.
- Jalali, M., Esmaeili, R., Habibi, E., Alizadeh, M., & Karimi, A. (2023). Mental workload profile and its relationship with presenteeism, absenteeism and job performance among surgeons: The mediating role of occupational fatigue. *Heliyon*, 9(9), e19258. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19258>
- Jonathan, S. (2016). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.
- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator. *Sustainability (Switzerland)*, 11(8), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016a). *Human Resource Management* (Edisi 10). Salemba Empat.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016b). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mushabe, C., Abreh, M. K., & Mills, C. A. (2022). Reconceptualizing faculty workload as a measure of human resource motivation and performance in higher education. *Social Sciences and Humanities Open*, 6(1), 100279. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100279>
- Oe, J., Vi, V., No, N., Kerja, L., Kinerja, T., & Pada, K. (2014). 268907-Pengaruh-Kepemimpinan-Motivasi-Kerja-Dan-Cbd02957. VI(3), 327–344.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campagna, M. (2014). Burnout and workload among health care workers: The moderating role of job control. *Safety and Health at Work*, 5(3), 152–157. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.05.004>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Sakai, T., Hudson, M., Davis, P., & Williams, J. (2013). Integration of academic and clinical performance-Based faculty compensation plans: A system and its impact on an anaesthesiology department. *British Journal of Anaesthesia*, 111(4), 636–650. <https://doi.org/10.1093/bja/aet150>
- Sartika, Y. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) , Motivasi , Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD dr . Zubir Mahmud Idi PENDAHULUAN Undang-undang No . 44 tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan rumah sakit merupakan institusi pelayanan. 3(2), 135–144.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN:2303-1174>
- Soeherlan S, L. (2022). The influence of strategic leadership and motivation on employee performance. *International Journal of Health Sciences*, 4(1), 3548–3563. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns1.5499>
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 37. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v17i1.1150>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (29th ed.). Alfabeta.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Triwulan, C. (2023). The Influence of Work Environment and Incentives on Employee Performance through Motivation. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(09), 119–129. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i9-61>
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Schmidt, F. L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job
-

- performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 557–574. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.557>
- Vu, T. Van. (2022). Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis. *Heliyon*, 8(11), e11563. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>
- Wang, C., Zhang, S., Ullah, S., Ullah, R., & Ullah, F. (2021). Executive compensation and corporate performance of energy companies around the world. *Energy Strategy Reviews*, 38(October 2020), 100749. <https://doi.org/10.1016/j.esr.2021.100749>
- Watto, W. A., Fahlevi, M., Mehmood, S., Asdullah, M. A., & Juhandi, N. (2023). Executive compensation: A justified reward or a mis-fortune, an empirical analysis of banks in Pakistan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100092. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100092>
- Wexley, & Yukl. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin, Inc.
- Wijaya, N. S., Aryantika, K. F. ., & Darsana, I. M. (2023). Influence of Leadership And Loyalty On Employee Performance At Royal Regantris Kuta During The Covid-19 Pandemic. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 105–110.
- Yetman, R. J. (2022). Director compensation and foundation performance. *Journal of Accounting and Public Policy*, 41(4), 106990. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2022.106990>
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>