

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja ASN Pada Polres Situbondo

Eli Sunarwati ¹, Lita Permata Sari ², Triska Dewi Pramitasari ^{3*}

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Email : ¹Eli206@gmail.com, ²lita_permatasari@unars.ac.id, ³triska_dewi@unars.ac.id*

Diterima: 24 Juli 2024 | Disetujui: 9 Oktober 2024 | Dipublikasikan: 29 Desember 2024

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji Promosi jabatan, Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi menggunakan seluruh ASN Polres Situbondo. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural – *Partial Least Square (PLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Promosi jabatan dan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja; Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja; Promosi jabatan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; Promosi jabatan dan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja; serta Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Kata kunci: Promosi jabatan; Disiplin kerja; Beban kerja; Kepuasan kerja; Kinerja.

Abstract

The purpose of this research is to analyze and test job promotion, work discipline and workload on performance through job satisfaction. This research uses quantitative research methods. The population uses all Situbondo Police ASN. The sampling technique used non-probability sampling with a saturated sampling technique (census) with a total sample of 48 people. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM). The research results show that: Job promotion and Work discipline do not have a significant effect on Job Satisfaction; Workload has a significant effect on Job Satisfaction; Job promotion and Work discipline have a significant effect on Performance; Workload does not have a significant effect on Performance; Job satisfaction has a significant effect on Performance; Job promotion and Work discipline do not have a significant effect on Performance through Job Satisfaction; and Workload has a significant positive effect on Performance through Job Satisfaction.

Keywords: Position promotion; Work discipline; Workload; Job satisfaction; Performance.

PENDAHULUAN

Pendirian perusahaan secara umum bertujuan untuk menghasilkan laba yang maksimal, menyediakan lapangan kerja yang mampu memberikan sumbangan kesejahteraan sosial kepada masyarakat sekitarnya serta untuk memenuhi kebutuhan

masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan tersebut akan tercapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya secara efektif dan efisien (Handoko, 2008). Menghadapi globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas/kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong kemajuan perusahaan serta meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Syarief et al., 2022).

Pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud dengan dilakukannya peningkatan kinerja ASN. Kinerja pada dasarnya merupakan sikap yang senantiasa memiliki pandangan bahwasanya metode dan hasil kerja yang dicapai hari ini harus lebih baik/banyak dari hari kemarin (Prasetyo et al., 2021). Pencapaian kinerja ASN yang tinggi bukan merupakan hal yang mudah untuk dilakukan. Banyak faktor yang dapat mendorong pencapaian kinerja ASN, diantaranya adalah tercapainya kepuasan kerja ASN melalui pelaksanaan promosi jabatan, disiplin kerja, dan pengendalian beban kerja dalam perusahaan. Semua hal tersebut merupakan faktor penentu untuk pencapaian keberhasilan dan kemajuan perusahaan serta terciptanya tujuan Perusahaan (Hanggraeni, 2012).

Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan ASN. Kinerja ASN adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara & Prabu, 2017). Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan pada perusahaan dalam bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. Kinerja ASN akan meningkat jika kepuasan kerja ASN terpenuhi di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi penting karena sikap dan perasaan masing-masing ASN terhadap segala aspek di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan ASN akan tercapai jika ASN yang bersangkutan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik didalam perusahaan. Kepuasan kerja ASN berhubungan dengan bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah kondisi antara menyenangkan atau tidak menyenangkannya seorang ASN yang berhubungan dengan kondisi pada dirinya sendiri maupun pekerjaannya didalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional antara menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan dari sudut pandang ASN (Handoko, 2008). Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat (Umamy, 2021). Kepuasan kerja tercipta dari kondisi yang nyaman didalam perusahaan. Kepuasan kerja tercipta jika ASN merasa senang/tidak senang dan nyaman/tidak nyaman atas kondisi perusahaan dimana ASN tersebut bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan ASN pada umumnya dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan perusahaan melalui proses perencanaan perusahaan untuk menempatkan orang-orang yang

tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*). Promosi jabatan dilakukan dalam rangka mengisi kekosongan formasi didalam perusahaan akibat beberapa hal mulai dari pensiun hari tua hingga pengunduran diri ASN.

Hal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja ASN, karena dengan adanya disiplin kerja, ASN akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan ASN pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi masing-masing ASN. ASN akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik tanpa adanya paksaan. ASN harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar dapat menjadi contoh bagi ASN lainnya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer dalam perusahaan untuk berkomunikasi dengan ASN agar bersedia merubah perilaku dalam upaya peningkatan kesadaran diri seseorang untuk bersedia mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, 2011)

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja ASN adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk sasaran kerja pegawai menurut jenis pekerjaannya didalam perusahaan. Beban kerja pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang selalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi tertentu dan merupakan hasil kali antara volume dan waktu kerja (Soleman, 2011). Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar perusahaan atau yang disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Apabila sebagian besar ASN bekerja sesuai dengan standar maka tidak menjadi masalah. Namun jika ASN bekerja dibawah standar maka beban kerja yang dimiliki berlebih. Sementara apabila ASN bekerja di atas standar, maka estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas ASN itu sendiri.

Melihat besarnya peran pelaksanaan promosi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja bagi kehidupan dan kelangsungan karir ASN, maka para ASN akan berlomba – lomba untuk bersaing dalam mengisi jabatan yang dipromosikan serta akan selalu mematuhi segala peraturan yang berlaku dengan menyesuaikan beban kerjanya di dalam perusahaan. Selain itu perusahaan pun turut melihat manfaat lain yaitu dengan meningkatnya kepuasan kerja ASN yang berdampak pada peningkatan kinerja ASN, sehingga akan memberikan keuntungan yang optimal bagi perusahaan. Namun kenyataannya hal tersebut tidak dapat berlaku secara optimal, karena berdasarkan observasi pada Polres Situbondo, penulis menemukan beberapa permasalahan yang dialami oleh ASN yaitu terkait kinerja ASN, dimana masih kurang optimalnya kinerja ASN dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat beberapa ASN yang menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang masih rendah serta kuantitas pekerjaan yang kurang memenuhi target pekerjaan yang sudah ditetapkan. ASN kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang bisa bekerjasama dengan pegawai lainnya serta kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Terkait permasalahan beban kerja ASN pada Polres Situbondo adalah adanya penambahan pekerjaan yang diterima oleh ASN diluar dari standar pekerjaan yang dimiliki oleh ASN. Banyak ASN yang kurang mampu menyelesaikan target pekerjaan setiap hari sehingga menjadi penyebab menurunnya kinerja ASN. Permasalahan kepuasan kerja pada Polres Situbondo adalah dimana terdapat beberapa ASN kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh ASN seringkali tidak dinilai baik oleh

pimpinan. Banyak ASN yang kurang memiliki keahlian yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari bidang tersebut. Merasa kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaan sehingga ASN kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta merasa kurang puas dengan pengembangan karir yang ada sehingga menjadi penyebab menurunnya kinerja ASN tersebut.

Research gap dari penelitian ini diantara perbedaan hasil penelitian antara (Sembiring, 2022) dan (Sunarso, 2010) dimana menurut (Sembiring, 2022) beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal.

Disamping itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Sedangkan menurut Sunarso, (2010) beban kerja berpengaruh secara signifikan *negative* terhadap kinerja guru yang dapat diartikan bahwa bila beban kerja meningkat maka variabel kinerja guru akan menurun. Selain itu juga terdapat perbedaan hasil penelitian antara (Haryadi et al., 2022) dan (Prमितasari, 2018). Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara Promosi jabatan, Disiplin kerja, dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja, Promosi jabatan, Disiplin kerja, dan Beban kerja terhadap Kinerja, serta Promosi jabatan, Disiplin kerja, dan Beban kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dilakukan untuk mengetahui apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi antar masing-masing variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdapat di Polres Situbondo berjumlah 48 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh (*sensus*). Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 48 orang. Penelitian ini mengkaji tiga variabel bebas yaitu Promosi jabatan, Disiplin kerja dan Beban kerja, satu variabel intervensi yaitu Kepuasan kerja dan satu variabel terikat yaitu Kinerja. Metode pengumpulan data yang dipakai diantaranya: observasi, studi pustaka, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan diantaranya :

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini $\geq 0,7$ dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka $\geq 0,5$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Pada menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu

variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sholihin & Ratmono, 2021)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*. Menurut Ghozali (2019:28) “Untuk mengetahui nilai *Excess Kurtosis* normal dengan *alpha* 0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58”. Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria nilai VIF < 10 (Ghozali, 2016).

Uji Goodness of Fit (GoF)

Uji *Goodness Of Fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat *fit indeks* dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model. Kategori *fit indeks* dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika SRMR nilai kurang dari 0,09 maka dikatakan *fit*
- b. Jika *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan *fit*
- c. Jika NFI nilai lebih dari 0,5 maka dikatakan *fit* (Ghozali, 2016).

Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R-Squared digunakan untuk mengetahui besarnya nilai dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dan sisanya merupakan bagian nilai dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam model (Ghozali, 2016). Berikut angka interpretasi persamaan koefisien determinasi yang dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 adalah:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

No	Pernyataan	Keterangan
1	$\geq 80\%$	Sangat Tinggi
2	50% - 79%	Tinggi
3	17% - 49%	Cukup Tinggi
4	5% - 16%	Rendah
5	$\leq 4\%$	Sangat Rendah

Sumber: (Musyaffi et al., 2022)

Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan (Ghozali, 2016). *Inner model* dapat dianalisis dengan menggunakan sistem *bootstraping* melalui *Smart PLS. 3.0*, maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan

menggunakan duasisitem output ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effets*. Rumus persamaan struktural dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_2$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

Keterangan:

X₁ : Promosi jabatan

X₂ : Disiplin kerja

X₃ : Beban kerja

Y₁ : Kepuasan kerja

Y₂ : Kinerja

β₁- β₁₀ : Nilai dari koefisien regresi

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstraping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung. Signifikansi dalam uji hipotesis dapat melalui variabel mediasi maka disebut juga dengan pengaruh secara tidak langsung. Kriteria Uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Uji Hipotesis

Nilai <i>Original Sample</i>	Nilai <i>P Value</i>	Keterangan	Kriteria Hipotesis
Positif	(≤ 0,05)	Berpengaruh Signifikan	Diterima
Negatif	(≤ 0,05)	Berpengaruh Signifikan	diterima
Positif	(> 0,05)	Berpengaruh tidak Signifikan	ditolak
Negatif	(> 0,05)	Berpengaruh tidak Signifikan	ditolak

Sumber: (Sholihin & Ratmono, 2021)

HASIL

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para ASN Polres Situbondo sebanyak 48 orang. Adapun karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh hasil responden berdasarkan jenis kelamin dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentasi (%)
1	Laki-laki	29	60,4%
2	Perempuan	19	39,6%
Jumlah		48	100%

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 3 sejumlah 48 orang responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 29 orang atau sebesar 60,4%.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menguji untuk melihat hubungan terhadap indikator penelitian dan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak. Uji Validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan *Smart PLS 3.0* untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan *outer loading*. Hasil menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6}, X_{1.7}, X_{1.8}, X_{1.9}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, X_{2.6}, X_{2.7}, X_{2.8}, X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.6}, Y_{1.7}, Y_{1.8}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4} dan Y_{2.5}) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas konvergen dapat juga dilihat pada nilai output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disajikan dalam tabel 12 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ Promosi jabatan	0,623	Valid
X ₂ Disiplin kerja	0,505	Valid
X ₃ Beban kerja	0,674	Valid
Y ₁ Kepuasan kerja	0,570	Valid
Y ₂ Kinerja	0,623	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian yaitu “Valid”.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut merupakan output *Construct Reliability and Validity* yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ Promosi jabatan	0,928	Reliabel
X ₂ Disiplin kerja	0,863	Reliabel
X ₃ Beban kerja	0,750	Reliabel
Y ₁ Kepuasan kerja	0,888	Reliabel
Y ₂ Kinerja	0,848	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

Nilai reliabilitas seluruh variabel pada Tabel 5 mengindikasikan bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkolerasi berkolerasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu diatas 0,7 maka semua variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (*median*) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi.

Hasil menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator diantaranya ($X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6}, X_{1.7}, X_{1.8}, X_{1.9}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, X_{2.6}, X_{2.7}, X_{2.8}, X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.6}, Y_{1.7}, Y_{1.8}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}$ dan $Y_{2.5}$) tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*” yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ Promosi jabatan	X ₂ Disiplin kerja	X ₃ Beban kerja	Y ₁ Kepuasan kerja	Y ₂ Kinerja
X ₁ Promosi jabatan				2,851	1,859
X ₂ Disiplin kerja				3,729	4,861
X ₃ Beban kerja				1,049	3,758
Y ₁ Kepuasan kerja					3,902
Y ₂ Kinerja					

Sumber: Data Olahan, 2024

Pada Tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian seluruh variabel dibawah 5,00.

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji dari GoF menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Goodness of fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,096	0,096	≤ 0.09	Baik
d_ ULS	5,206	5,206	≥ 0,05	Baik
d_ G	5,619	5,619	≥ 0,05	Baik
Chi-Square	928,586	928,586	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,589	0,589	> 0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 diatas, model penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena di lapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian dari uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y ₁ Kepuasan kerja	0,744	0,726
Y ₂ Kinerja	0,801	0,782

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Promosi jabatan (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Beban kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,726 (72,6%) dengan pengaruh tinggi,

sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

- b. Variabel Promosi jabatan (X₁), Disiplin kerja (X₂) dan Beban kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,782 (78,2%) dengan pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

Dibawah ini merupakan hasil analisis dari **Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)** dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* yaitu :

Variabel Kepuasan kerja (Y₁)

$$Y_1 = 0,046 X_1 - 0,184 X_2 + 0,833 X_3$$

Variabel Kinerja (Y₂)

$$Y_2 = - 0,431 X_1 + 0,504 X_2 + 0,157 X_3$$

Variabel Kinerja (Y₂)

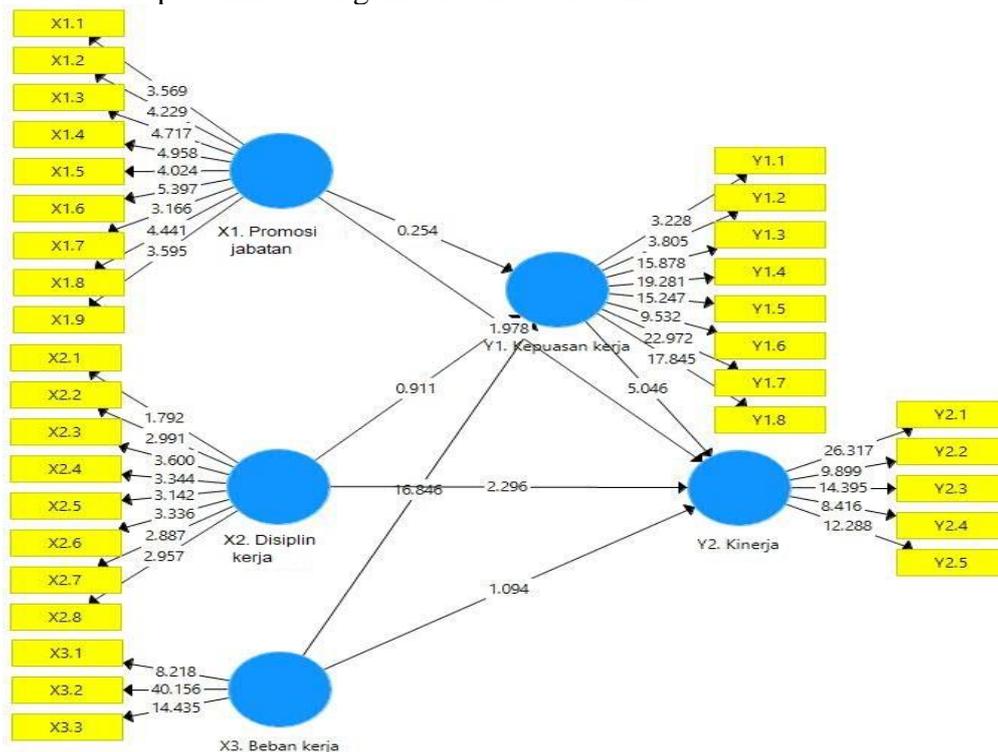
$$Y_{2.} = 0,740 Y_1$$

$$Y_2 = 0,034 X_1 + Y_1 - 0,136 X_2 + Y_1 + 0,617 X_3 + Y_1$$

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* dapat dilihat dari gambar dan tabel berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Model Struktural PLS

Berdasarkan Gambar 1 diatas hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* disajikan dalam Tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Lansung)

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X ₁ Promosi jabatan -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,046	0,025	0,181	0,254	0,799
X ₁ Promosi jabatan -> Y ₂ Kinerja	-0,431	-0,254	0,218	1,978	0,048
X ₂ Disiplin kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja	-0,184	-0,181	0,202	0,911	0,363
X ₂ Disiplin kerja -> Y ₂ Kinerja	0,504	0,309	0,220	2,296	0,022
X ₃ Beban kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,833	0,819	0,049	16,846	0,000
X ₃ Beban kerja -> Y ₂ Kinerja	0,157	0,176	0,143	1,094	0,274
Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja	0,740	0,729	0,147	5,046	0,000

Sumber: Data Olahan, 2024

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Lansung)

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X ₁ Promosi jabatan -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja	0,034	0,019	0,138	0,246	0,806
X ₂ Disiplin kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja	-0,136	-0,134	0,154	0,883	0,377
X ₃ Beban kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja	0,617	0,598	0,129	4,784	0,000

Sumber: Data Olahan, 2024

PEMBAHASAN

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,046), nilai *T-statistic* yaitu 0,254 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,799** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan (X₁) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Promosi jabatan meningkat maka Kepuasan kerja tidak akan meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya Promosi jabatan pada ASN tidak berdampak signifikan untuk peningkatan Kepuasan kerja para ASN. Hal ini dapat terjadi karena

Kepuasan kerja ASN timbul bukan karena adanya Promosi jabatan yang ditawarkan oleh instansi, melainkan faktor lain misalkan beban kerja terkait target yang harus dicapai oleh ASN dan lain sebagainya. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Mantouw et al., 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,184), nilai *T-statistic* yaitu 0,911 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,363** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja tidak akan menurun secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Disiplin kerja pada ASN tidak berdampak signifikan dalam menurunkan Kepuasan kerja para ASN. Hal ini dapat terjadi karena Kepuasan kerja ASN timbul bukan karena adanya penerapan Disiplin kerja dalam instansi, melainkan faktor lain misalkan beban kerja terkait target yang harus dicapai oleh ASN dan lain sebagainya. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Rahayu & Dahlia, 2023).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,833), nilai *T-statistic* yaitu 16,846 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Beban kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan Kepuasan kerja secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Beban kerja pada ASN berdampak signifikan dalam peningkatan Kepuasan kerja para ASN. Hal ini dapat terjadi karena adanya Beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing ASN yang berhubungan dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan yang diterima serta penggunaan waktu kerja ASN justru akan menimbulkan kepuasan kerja ASN disaat mereka mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan tersebut. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Sembiring, 2022).

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,431), nilai *T-statistic* yaitu 1,978 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,048** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan (X_1) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Promosi jabatan meningkat maka akan menurunkan Kinerja secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Promosi jabatan pada ASN berdampak signifikan dalam penurunan Kinerja para ASN. Hal ini dapat terjadi karena tawarin Promosi jabatan yang diberikan oleh instansi memiliki persyaratan yang dirasa sulit bagi ASN, sehingga akan menurunkan Kinerja dari sebagian besar ASN. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Haryadi et al., 2022), namun menolak hasil penelitian terdahulu oleh (Prमितasari, 2018).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,504), nilai *T-statistic* yaitu 2,296 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,022** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Disiplin kerja pada ASN berdampak signifikan dalam peningkatan Kinerja para ASN. Hal ini dapat terjadi karena adanya penerapan Disiplin kerja dalam instansi akan mendorong seluruh ASN untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan mereka, sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan Kinerja ASN. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Rahayu & Dahlia, 2023), dan (Fajri et al., 2022).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,157), nilai *T-statistic* yaitu 1,094 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,274** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_3) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Beban kerja meningkat maka Kinerja tidak akan meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Beban kerja pada ASN tidak berdampak signifikan dalam peningkatan Kinerja para ASN. Hal ini dapat terjadi karena peningkatan Kinerja ASN bukan karena adanya Beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing ASN yang berhubungan dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan yang diterima serta penggunaan waktu kerja ASN, melainkan faktor lain misalkan penerapan Disiplin kerja yang diberlakukan kepada seluruh ASN dalam instansi tersebut dan lain sebagainya. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Sunarso, 2010), namun tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Sembiring, 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,740), nilai *T-statistic* yaitu 5,046 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Kepuasan kerja ASN berdampak signifikan dalam peningkatan Kinerja ASN. Hal ini dapat terjadi karena adanya peningkatan tingkat Kepuasan kerja ASN dalam instansi yang mampu mendorong seluruh ASN untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan mereka, sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan Kinerja ASN. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Fajri et al., 2022).

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,034), nilai *T-statistic* yaitu 0,246 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,806** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan

demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Promosi jabatan meningkat maka Kinerja tidak akan meningkat secara signifikan melalui Kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Promosi jabatan pada ASN tidak berdampak signifikan dalam peningkatan Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena Kepuasan kerja ASN timbul bukan karena adanya Promosi jabatan yang ditawarkan oleh instansi, melainkan bisa jadi karena faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti besaran gaji yang diterima, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Sehingga apapun Promosi jabatan yang ditawarkan oleh instansi tidak akan mampu meningkatkan Kinerja ASN, dikarenakan tidak merubah tingkat Kepuasan kerja ASN itu sendiri. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Mantouw et al., 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,136), nilai *T-statistic* yaitu 0,883 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,377** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Kinerja tidak akan meningkat secara signifikan melalui Kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Disiplin kerja pada ASN tidak berdampak signifikan dalam peningkatan Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena Kepuasan kerja ASN timbul bukan karena adanya penerapan Disiplin kerja dalam instansi, melainkan faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti besaran kompensasi yang diberikan oleh instansi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Sehingga bagaimanapun Disiplin kerja yang diterapkan oleh instansi kepada seluruh ASN tidak akan mampu meningkatkan Kinerja ASN, dikarenakan tidak merubah tingkat Kepuasan kerja ASN itu sendiri. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Rahayu & Dahlia, 2023).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,617), nilai *T-statistic* yaitu 4,784 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Beban kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat secara signifikan melalui Kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya peningkatan Beban kerja pada ASN berdampak signifikan dalam peningkatan Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya Beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing ASN yang berhubungan dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan yang diterima serta penggunaan waktu kerja ASN justru akan menimbulkan Kepuasan kerja ASN disaat mereka mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan tersebut. Sehingga disaat terjadi peningkatan Kepuasan kerja pada ASN nantinya juga akan berdampak pada peningkatan Kinerjanya. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Sembiring, 2022).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini diantaranya : (1) Promosi jabatan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja; (2) Disiplin kerja berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja; (3) Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja; (4) Promosi jabatan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja; (5) Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja; (6) Beban kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja; (7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja; (8) Promosi jabatan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja; (9) Disiplin kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja; serta (10) Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Pada riset ini ditemukan keterbatasan dalam eksplorasi teori yang digunakan, dan banyaknya variabel yang bisa memberi pengaruh ke kinerja ASN dilihat dari nilai koefisien determinasi dibawah 75% dimana ketiga variabel belum secara maksimal menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan kinerja ASN pada Polres Situbondo. Pada penelitian berikutnya diharapkan adanya pengembangan terhadap variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga penelitian selanjutnya mampu memberikan referensi dan ilmu baru dalam bidang SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai peneliti, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri, dosen pembimbing dan dosen penguji saya karena telah membantu saya dalam menyusun penelitian ini serta FEB UNARS yang sudah memberi kesempatan untuk melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mantouw, G. M., Pio, R. J., & Punuindoong, A. Y. (2022). Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Girian Kota Bitung. *Productivity*, 3(1), 54–60.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls*. Pascal Books.
- Pramitasari, T. D. (2018). Analisis pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 21–36.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://zenodo.org/record/4780630#>. YN615OgzaM8.

- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83–98.
- Sunarso, S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Management Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Umamy, S. H. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Competency and Perceived Organizational Support on Education Performance: An Evidence from the Muhammadiyah University of Jember, Indonesia. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 4(2), 11–27.
<https://doi.org/10.31098/ijmesh.v4i2.513>
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*.