

Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara

Penina Br Siregar

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
Jl. Inspeksi Kalimalang No. 9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia
peninasiregar12@gmail.com

Novi Fitria Hermiati

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
Jl. Inspeksi Kalimalang No. 9 Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia
novi_fitria@pelitabangsa.ac.id

Article's History:

Received 11 April 2023; Received in revised form 26 April 2023; Accepted 10 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Siregar, P. B., & Hermiati, N. F. (2023). Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 727 – 735. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1127>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kepuasan kerja di Puskesmas Mekarmukti Cikarang Utara. pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. seluruh tenaga kerja puskesmas mekarmukti cikarang utara merupakan populasi penelitian. 85 orang yang menjadi sampel. purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. kuesioner, tinjauan pustaka, dan metode observasi digunakan untuk memperoleh data. strategi untuk menganalisis data secara kuantitatif. analisis SEM, juga dikenal sebagai model persamaan struktural adalah metodologi penelitian yang di gunakan. untuk pengolahan data dalam penelitian ini digunakan Linear Structural Model (LISREL) versi 8.80. menurut temuan penelitian, *self efficacy* dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, tingkat kepuasan yang rendah sehingga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan beban yang hasilnya sebaliknya, *kepuasan kerja* bukanlah variabel mediasi seperti yang ditunjukkan dengan menilai dampak langsung dan tidak langsung.

Kata Kunci : Self Efficacy, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Perkembangan lembaga pemerintahan Indonesia berangsur – angsur membaik untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan yang meningkat secara signifikan setiap tahunnya. sejak memasuki era reformasi semua kelembagaan yang ada perbaikan agar dapat memberikan pelayanan public yang sejalan dengan semangat otonomi daerah. berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi membuat masyarakat semakin tanggap akan kebijakan yang dibuat pemerintahan. pemerintah memiliki hak untuk mengamankan dan mengendalikan masyarakatnya di daerah berdasarkan hukum dan peraturan berlaku. tujuannya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggara pemerintah daerah dengan Peraturan Daerah Nomer 32 Tentang Efisiensi Dan Efektivitas Pemerintahan khususnya dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat rangka mendorong pembangunan stabilitas politik dan persatuan nasional

Puskesmas Mekarmukti awalnya merupakan Puskesmas Lemah Abang II yang dibangun pada tahun 1984. Puskesmas Lemah Abang II terletak di Kampung Gombang Desa Mekarmukti Kecamatan Lemah Abang. perubahan nama Puskesmas Lemah Abang II menjadi Puskesmas Mekarmukti terjadi pada tahun 2003, dari

kepala puskesmas yang dipimpin oleh dr. H Agung Susuanto ke dr. Novrizal. seiring dengan adanya pemekaran wilayah dan perubahan jumlah penduduk maka desa binaan puskesmas mekarmukti mengalami perubahan yaitu: Desa Mekarmukti, Desa Simpangan, Desa Pasirgombang, Desa Tanjung Sari, Desa Wangun Harja dan Desa Harja Mekar. sedangkan tiga lainnya yaitu Desa Suka Resmi, Desa Jaya Mukht Dan Desa Cibatun menjadi binaan desa lainnya. puskesmas mekarmukti memiliki 85 Ketenagakerjaan dimana terdapat 15 Perawat, 30 Bidan, 3 Dokter Gigi, 1 Sarjana Kesmas, Ada 2 Perawat Gigi, 4 Tata Usaha, 4 Tenaga Administrasi, Analisis Kesehatan Ada 3, Radiographer 3, Ada 2 Asisten Apoteker, 3 Pekarya Kesehatan, 2 Ahli Gizi, 10cs/Lain-lainnya.

Berdasarkan observasi pada puskesmas mekarmukti cikarang utara, penulis menemukan beberapa masalah pada kinerja pegawai yang masih redah. kinerja rendah diakibatkan oleh hilangnya kepercayaan diri (self efficacy) pada pegawai yang dapat berdampak pada kurang mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta kurangnya kerjasama antar tim. kutipan parapuan.co.id 7 januari 2022 (Nabila Ardeli 2022)

Masalah beban kerja puskesmas mekarmukti adalah memberikan pekerjaan ekstra kepada staf diluar standar kerja yang mereka miliki. munculnya virus covid membuat pekerjaan ekstra pada beberapa staf. ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang terpilih banyak yang tidak dapat memenuhi target kerja harian mereka. permasalahan kepuasan kerja di puskesmas mekarmukti adalah sebagian pegawai merasa tidak puas, merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, kurang semangat dalam bekerja.

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja pegawai sama dengan hasil dari kemampuan yang diperoleh dalam melakukan pekerjaan berdasarkan prosedur yang sudah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan. Menurut Saragih et al dalam Anizah Cahyawati Setyaningrum (2019) Kinerja Pegawai sebagai pencapaian atau resultan yang dicapai baik aspek mutu maupun kuantitas pekerjaan, setara kapasitas yang dimiliki pada instansi dengan keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mampu bertanggung jawab.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai sesuatu yang diperhitungkan atau diukur adapun indikator dari Saragih et al. dalam jurnal Anizah Cahyawati Setyaningrum (2019) meliputi :

1. **Kualitas pekerjaan.** Kualitas pekerjaan digambarkan dengan baik/buruknya tingkat prestasi kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. **Kuantitas kerja.** Kualitas pekerjaan bagian dari jumlah unit kerja dan siklus kerja yang dilakukan oleh karyawan.
3. **Tepat waktu.** Tepat waktu pekerjaan diselesaikan sesuai tenggat yang ditentukan

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja itu keadaan senang saat dialami pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya dan mendapatkan respon yang positif dari pimpinan. Jika Kepuasan kerja membuahkan hasil yang baik maka akan mempengaruhi kinerja perangkat desa. Oleh karena itu kepuasan kerja pada puskesmas harus semakin ditingkatkan dengan cara memberi dorongan pada pegawai yang tinggi ataupun apresiasi yang baik kepada pegawai dalam berkerja. Menurut Yuniarsih dalam Islamy (2019) Kepuasan Kerja sebagai gambaran psikologis dari prestasi kerja seorang karyawan. Kepuasan pribadi pada dasarnya didasarkan pada sistem nilai yang ada di dalamnya.

Indikator yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Yuniarsih dalam jurnal Islamy (2019) Indikator Kepuasan Kerja Sebagai Berikut:

1. **Suversisi**
Seorang atasan yang baik yang menghargai hasil kerja bawahannya. membantu karyawan memenuhi nilai kerja yang penting
2. **Lingkungan kerja**
Lingkungan yang baik membuat karyawan menikmati pekerjaannya
3. **Dukungan keuangan**

Cara untuk mendapatkan keuntungan dengan mengenalkan produk serta pengembangan karir seiring dengan pekerjaan

4. Mendukung teman kerja
Teman yang mampu berkerjasama dengan baik dan suka membantu saat suka maupun duka
5. Pekerjaan yang menantang secara mental
Pekerjaan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik menawarkan kesempatan untuk mengekspresikan keterampilan dan bakat, serta tugas, kebebasan, dan umpan balik.
6. Imbalan Gaji
Karyawan menginginkan perekrutan dan dukungan yang konsisten bagi mereka untuk bersikap adil dan memenuhi keinginan mereka.

Self Efficacy

Self Efficacy itu seperti seseorang yang tidak percaya akan kemampuan yang dimiliki. dan hanya menganggap bahwa kemampuannya hanya sampai titik tertentu dan tidak bisa naik level. Individu dengan efikasi diri yang tinggi berpikir bahwa mereka dapat mengubah dunia, tetapi mereka sadar bahwa mereka tidak dapat mengubah segalanya sendiri.

Menurut Bandura dalam Rahmawati and Jauhari (2022) efikasi diri (*Self efficacy*) kepercayaan pada keahlian untuk mengontrol dan melakukan kegiatan yang akan dicapai terhadap rencana yang telah disusun.

Indikator Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Bandura dalam Rahmawati and Jauhari (2022) ada pun indikator *Self Efficacy* yakni:

1. *Past performance*
Seseorang mengarahkan semua kemampuannya untuk mencapai kesuksesan berdasarkan pengalaman masa lalu.
2. *Vicarious experience*
Ini adalah cara untuk mensukseskan diri sendiri berdasarkan kesuksesan orang lain.
3. *Verbal persuasion*
Meyakinkan orang jika dirinya mampu meraih misi yang diinginkan. Orang yang dengan percaya diri mengatakan bisa melakukan pekerjaannya dan membungkus orang lain yang meragukan kemampuannya.
4. *Emotional cues*
Mengukur kemampuan orang untuk bereaksi terhadap situasi tertentu dengan informasi tentang kondisi fisiknya

Beban Kerja

Beban kerja berkaitan dengan tugas yang di terima dari pimpinan itu banyak yang mana batas pekerjaan itu bertolak belakang pada besarnya pekerjaan yang diterima pegawai. Dari paparan diatas dapat dikatakan Beban Kerja akan berkurang jika pemimpin memberi semangat dalam bekerja.

Menurut Koesomowidjojo dalam Ahmad, Tewal and Taroreh 2019 mengatakan Beban kerja itu semua gambaran kegiatan dibebankan pada seseorang untuk dikerjakan dengan masa yang telah ditentukan.

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Ahmad, Tewal, and Taroreh (2019) Indikator yang terdapat yaitu:

1. Kondisi kerja
Dapat pengambilan keputusan yang cepat saat bekerja pada saat menghadapi keadaan yang diluar pekerjaan misalnya lembur.
2. Cara menggunakan jam kerja
memakai waktu kerja dengan baik saat melakukan banyak pekerjaan
3. Tujuan yang ingin dicapai
pekerjaan yang banyak untuk diselesaikan demi tujuan yang dicapai. hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Menurut Sebayang & Sembiring dalam Yoman, Sarwoko, and Wilujeng (2018) mengatakan bahwa self-efficacy mempengaruhi kinerja karyawan. self efficacy itu sendiri sebagai keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai sesuatu dengan sukses, apabila para pekerja memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka mereka mampu melakukan sesuatu. Pembentukan self-efficacy berbeda dari individu ke individu, sehingga penting bagi manajemen sumber daya manusia dan atasan untuk selalu memperhatikan karyawan, agar lingkungan kerja tidak melemahkan self-efficacy karyawan karena mempengaruhi hasil kerja pegawai

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan diantara *Self Efficacy* dengan kinerja pegawai

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Shah et al dalam Suparman Dadang H (2020) berpendapat bahwa beban kerja dapat menjadi positif dan mengarah pada hasil yang lebih baik. Adanya implementasi beban kerja memaksa karyawan mengeluarkan seluruh potensinya. beban kerja tinggi akan mempengaruhi penilaian kinerja. para manajer menjadi sangat penting karena mempengaruhi kinerja dan penambahan gaji karyawan. Jika orang-orang ini memiliki pemahaman yang baik, mereka akan bekerja lebih keras di tempat kerja dan melihatnya sebagai tantangan untuk menciptakan produk yang berguna bagi mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, ketika emosi negatif muncul, pekerjaan dapat diperlakukan sebagai pekerjaan yang membuat stres, mempengaruhi karyawan dan berdampak negatif terhadap diri dan tempat mereka bekerja.

H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan pada beban kerja dengan kinerja pegawai

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Gibson dalam Yoman, Sarwoko, and Wilujeng (2018) menjelaskan apakah ada kaitan korelasi pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja (job satisfaction). Kebahagiaan juga salah satu komponen untuk kinerja karyawan tinggi sehingga membuat karyawan lebih produktif. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Yomani, Sarwoko dan Wilugeni (2018) tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Hubungan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rian Salangka, dalam Yoman, Sarwoko, and Wilujeng (2018) yang menjelaskan bahwa self-efficacy mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Efikasi diri seperti merasa terdorong bahwa seseorang perlu melakukan sesuatu, yang kemudian memberi mereka kepuasan karena kepercayaan diri mereka sebelumnya dalam melakukan sesuatu. Adanya rasa percaya diri yang tinggi semakin meningkatkan perasaan kepuasan kerja atas apa yang telah dicapai atau dikerjakan oleh karyawan tersebut.

H4: Diduga ada pengaruh signifikan dan positif antara *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Konsep hubungan ini didasarkan pada teori acuan Mudayan dalam Ramadhani (2021) bahwa beban kerja sangat mempengaruhi terhadap pekerjaan tersebut. Alasannya bisa terlalu banyak pengetahuan, terlalu banyak pekerjaan, terlalu sedikit waktu. dan itu dibuktikan pada oleh peneliti Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow dan Yantje Uhing tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

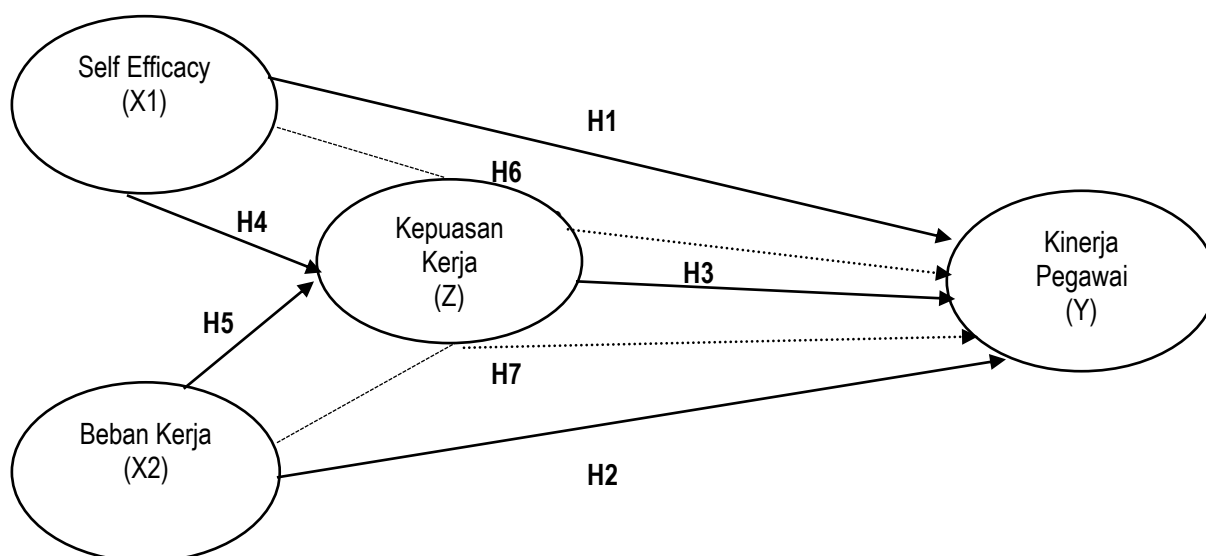
H5: Diduga ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hubungan Self Efficacy terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Menurut Blomquist, Farashah, Thomas dalam Awba dan Putri (2021) mengklaim bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara self-efficacy dan kinerja. para pekerja yang sangat puas dengan self-efficacy organisasional juga sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya dan karyawan yang berkomitmen. pekerjaan mereka seringkali tidak mau meninggalkan organisasi

H6: Diduga ada pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara self-efficacy dengan kinerja karyawan

H7: Diduga adanya pengaruh pada kepuasan kerja sebagai mediasi antara beban kerja terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Juni 2023. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan mencari hubungan antara berbagai variabel. Lokasi penelitian dilaksanakan di Puskesmas Mekarmukti Cikarang Utara yang beralamat di Jl. Raya Cibarusah, Mekarmukti, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17530. Sampel penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Puskesmas Mekarmukti Cikarang Utara. Dengan 85 orang untuk sampel dengan teknik purposive sampling, menggunakan metode non-probability sampling. Kuesioner digunakan sebagai alat pengukur. Metode analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling Analysis) dengan software Linear Structural Model (LISREL) versi 8.80 untuk mencari solusi permasalahan seperti hubungan antara self efficacy dengan kinerja pegawai, beban dan kinerja pegawai, kepuasan kerja dan kinerja, kemudian self efficacy dengan kepuasan kerja, beban kerja dengan kepuasan kerja, antara self efficacy dan kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Uji untuk membandingkan informasi yang diberikan oleh peneliti dengan informasi yang dikumpulkan langsung dari subjek. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Jika pernyataan r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$) benar, maka kuesioner valid; namun demikian, jika sebaliknya maka kuesioner tersebut tidak valid. (Sugiyono, 2018).

Tabel 1. Uji Validitas Variable

Variable	SLF	Error	Kesimpulan
Self Efficacy	0.70	0.51	Valid
	0.72	0.48	Valid
	0.77	0.41	Valid
	0.80	0.37	Valid
Beban kerja	0.65	0.58	Valid
	0.70	0.52	Valid
	0.76	0.42	Valid
	0.73	0.47	Valid
Kepuasan	0.73	0.46	Valid
	0.75	0.44	Valid
	0.64	0.59	Valid
	0.75	0.43	Valid
	0.77	0.41	Valid
	0.72	0.48	Valid
Kinerja	0.73	0.47	Valid
	0.81	0.34	Valid
	0.78	0.39	Valid

Sumber: Lisrel 8.80 2023

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran ketika alat pengukur pada gejala yang sama dua kali atau lebih. Uji reliabilitas itu menentukan hasil pengukuran item serupa. Ada dua metode untuk menentukan reliabilitas yaitu *Construct Reliability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *cutoff construct reliability (CR)* minimum adalah 0,70, sedangkan *cutoff average variance extract (AVE)* minimal 0,50 Adamy dalam Sugiyono (2019).

Tabel 2. uji reliabilitas variable

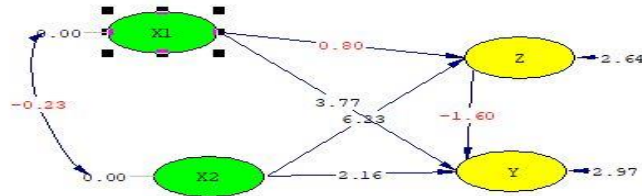
Variable	Construct reliability (cr)	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Self Efficacy	0.834735	0.558747	Reliabel
Beban Kerja	0.8021	0.504112	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.871217	0.530791	Reliabel
Kinerja	0.817696	0.599653	Reliabel

Sumber: Lisrel 8.80 2023

telah disimpulkan pada tabel diatas bahwa variabel tersebut reliabel dikarenakan Construct Reliability telah memenuhi persyaratan yang mana t-hitung > 0,7 dan Average Varian Ekstracted t-hitung > 0,5.

UJI HIPOTESA

Setelah dilakukannya pengolahan data menggunakan software lisrel 8.80, maka ditemukan hasil sebagai berikut:



Chi-Square=143.62, df=113, P-value=0.02737, RMSEA=0.057

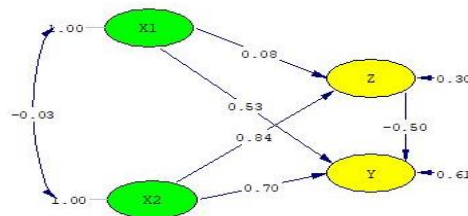
Gambar 2. Struktur Model T Values

Uji Statistik T

Bertujuan mencari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Tingkat signifikansi adalah 5%. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya, jika t-hitung lebih besar dari t-tabel.

- Hipotesis Pertama: Karena nilai 3,77 lebih besar dari 1,99 dan memenuhi syarat memiliki pengaruh yang cukup besar, maka dapat diasumsikan bahwa self-efficacy terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar.
- Hipotesis Kedua: Hal ini sudah memenuhi kriteria pengaruh signifikan karena angka 2,16 yang lebih besar dari 1,99 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis Ketiga: Angka yang diperoleh adalah -1,60 kurang dari 1,99 dan tidak memenuhi kriteria signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Keempat: self-efficacy tidak memenuhi kriteria pengaruh signifikan pada kepuasan Karena nilai yang dihasilkan adalah 0,80, yang lebih rendah dari 1,99.
- Hipotesis Kelima: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mengingat memiliki nilai 6,33 yang melebihi ambang batas pengaruh signifikan dan lebih besar dari 1,99.
- Hipotesis Keenam: Menurut kriteria pengaruh signifikan, self-efficacy mencapai nilai 4,57, yang lebih tinggi dari 2,48, sehingga berdampak besar pada kinerja melalui kepuasan.
- Hipotesis Ketujuh: beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui kepuasan. Klaim ini memenuhi persyaratan pengaruh signifikan dengan skor 8,49, lebih tinggi dari 2,48.

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung



Chi-Square=143.62, df=113, P-value=0.02737, RMSEA=0.057

Gambar 3. Structural Model Standardized Solution

- a) $X1 \text{ terhadap } Y = (0,53)^2 \times 100 \% = 28,09 \%$
merupakan hubungan langsung antara self-efficacy dengan kinerja
- b) Self-efficacy memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja sebagai berikut: $X2 \text{ terhadap } Y = (0,08 \times (-0,50)) \times 100 \% = -4 \%$
- c) $X2 \text{ terhadap } Y = (0,70)^2 \times 100 \% = 49\%$
merupakan hubungan langsung antara beban kerja dengan kinerja karyawan
- d) $X2 \text{ terhadap } Y = (0,84 \times (-0,50)) \times 100 \% = -42 \%$
ini adalah dampak tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penalaran di atas menampilkan bahwa beban kerja (X2) dan self-efficacy (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena dampak langsungnya lebih besar daripada dampak tidak langsungnya. membuat Z bukanlah variabel mediasi untuk kepuasan kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Ditemukan hasil yakni self efficacy dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. tingkat kepuasan yang rendah sehingga tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja. self efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda pada beban hasilnya sebaliknya. kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi seperti yang ditunjukkan dengan nilai dampak pengaruh langsung dan tidak langsung

Saran

Karena penelitian ini hanya menggunakan ukuran sampel 85 dan itu masih terbatas. itu sebabnya, penelitian berikutnya diantisipasi untuk menggunakan sampel lebih banyak untuk memastikan baha temuan tersebut mencerminkan populasi secara akurat. studi selanjutnya dapat mencakup variabel lain untuk lebih menunjukkan hubungan antara kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

Referensi

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, and Rita N Taroreh. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 2303–1174.
- Ajimat, Aini, Nur, Saksono Budi, Fakultas Ekonomi, and Universitas Pamulang. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3): 1–10.
- Alwi, Arfian, and Dan Indra Suhendra. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 3(1): 72–93. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Arfani, M Rizal, and Bachruddin Luturlean. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung." *e-Proceeding of Management* 5(2): 2770–85. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981/6880>.
- Awba, Rizki, and Anne Putri. 2021. "The Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board." *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis* 2(1): 28–41.
- Darmawan, Akhmad. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15(2): 342–53.
- Diana, Yana. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort." *Jurnal Manajemen Tools* 53(9): 193–205.
- Goldwin et al. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun).” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* 4(1): 36–45.
- Gunawan, Asep, and Alfiyah Alfiyah. 2019. “PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS BEBER CIREBON).” *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 14(1): 166–73. <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/733>.
- Haryono Sulisty, Darmadi Roby. 2022. “Pengaruh Efikasi Diri Dalam Blended Learning Terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa Perguruan Tinggi Vokasi Pariwisata Di Jakarta Dengan Student Engagement Sebagai Variabel Intervening.” *journal of tourism and education* 6(8.5.2017): 2003–5.
- Hermingsih, Anik, and Desti Purwanti. 2020. “PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI.” *JURNAL DIMENSI* 9(3): 574–97. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2734>.
- Islamy, Fahmi Jahidah. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun.” *Jurnal Indonesia Membangun* 18(2): 30–44.
- Janib, Jamali et al. 2021. “The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction.” *Asian*
- NABILA ARDELA. 2022. “Penurunan Motivasi Hingga Burnout, Ini Dampak Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan.” <https://www.parapuan.co/read/533082199/penurunan-motivasi-hingga-burnout-ini-dampak-job-insecurity-terhadap-kinerja-karyawan?page=2>.