

JURNAL KEKE NEW.docx

by

Submission date: 23-Jun-2022 12:09PM (UTC+0700)

Submission ID: 1861665337

File name: JURNAL KEKE NEW.docx (901.78K)

Word count: 6860

Character count: 44078

SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Inneke Cahyati
NIM : 172010200166
Program Studi : Manajemen
Fakultas : FBHIS

MENYATAKAN bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian:

Judul : Pengaruh Reward, Beban Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Imigrasi Kelas I Plus TPI Surabaya

Kata Kunci : Reward, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

TELAH:

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta **BELUM PERNAH** dan **TIDAK AKAN** dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun, tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Demikian Pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,

Sidoarjo, 21 Juni 2022

(Sumartik, SE., MM)
NIDN : 0701038103

(Inneke Cahyati)
NIM. 172010200166

**PENGARUH REWARD, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR
IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI SURABAYA**

¹⁾ Inneke Cahyati, ²⁾ Sumartik

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi:

¹⁾ innekecahyati98@gmail.com, ²⁾ sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *This research chooses the type of quantitative research, where research has a causal concept with the aim of obtaining truth results whether proven or not through the formulated hypothesis and using data analysis. This study uses objects located at the Immigration Office Class I Special TPI in Surabaya. This study involved 52 respondents as a sample of the research conducted. The analytical tool used in this research is path analysis technique with the help of SPSS (Statistical Package for the social science) version 25 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested using validity and reliability tests. The results of this study show that (1) reward has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) workload has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction, (4) rewards have a positive effect and significant to employee performance, (5) workload has a positive and significant effect on employee performance, (6) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, (7) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (8) reward has an effect positive and significant impact on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, (9) workload has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, (10) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable .*

Keywords : *Reward, Workload, Organizational Commitment, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Reward (X1), Beban Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Z).

Penelitian ini memilih jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian yang mempunyai konsep sebab akibat dengan tujuan untuk memperoleh hasil kebenaran apakah terbukti atau tidak melalui hipotesis yang dirumuskan serta menggunakan analisis data. Penelitian ini menggunakan objek berlokasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI di Surabaya. Penelitian ini melibatkan 52 responden sebagai sampel dari penelitian yang dilakukan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS (Statistical Package for the social science) versi 25 for windows. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa (1) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (8) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, (9) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, (10) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : *Reward, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Di persaingan industri saat ini sering diketahui permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut maka dibutuhkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya manusia yang penting untuk perkembangan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan di era saat ini perusahaan harus mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis. Namun pada kenyataannya seringkali ditemui jika keahlian sumber daya manusia belum bisa memenuhi harapan pada organisasi. Kewajiban organisasi ini guna meningkatkan serta memperbaiki sumber daya manusia sehingga diharapkan bisa memberikan manfaat yakni peningkatan kualitas kinerja yang mempunyai dampak pada peningkatan kinerja organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan baik, apabila telah mampu memahami karyawannya dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara objektif, dengan kepentingan menyediakan kebutuhan karyawannya. Hal tersebut, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu indikator bagi organisasi untuk menilai setiap pegawainya. Karyawan dengan kinerja yang kurang baik akan menjadi tanggung jawab organisasi. Kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas serta kuantitas yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Selaku organisasi menginginkan perusahaan tumbuh serta bertahan terhadap pergantian lingkungan serta kebutuhan organisasi. Organisasi yang berhubungan langsung dengan publik akan membutuhkan kinerja yang baik sehingga kualitas pelayanan yang sudah diberikan bisa memuaskan pelanggan. Kinerja yang baik adalah salah satu target organisasi dalam menggapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam pencapaian produktivitas kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan beberapa hal yang akan menghambat tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain, reward, beban kerja, komitmen organisasi tingkat kepuasan kerja dan sebagainya. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dapat menciptakan kepuasan kerja, hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja [1].

Özpehlivan & Acar (2015) mengatakan bahwa Kepuasan kerja yaitu keahlian manajemen, rekan kerja, pekerjaan serta keadaan kerja, promosi, gaji serta lingkungan eksternal. Sementara menurut (Robbins & Judge, 2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Keberhasilan organisasi bisa dipengaruhi oleh tingkatan kepuasan yang dialami oleh karyawan. Kepuasan yang dialami oleh setiap pegawai akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawannya, karena beranggapan pekerjaannya adalah sesuatu yang menyenangkan. Salah satu upaya perusahaan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya yaitu dengan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan karena telah mencapai kinerja yang maksimal [2].

Reward adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapat tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan suatu usaha pada kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, serta pemeliharaan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas yang efektif dan efisien (h. t. Handoko, 2012). Supaya pegawai lebih semangat kerja, perusahaan umumnya akan memberi penghargaan atau reward atas prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan. Pemberian reward harus dilaksanakan oleh organisasi yang layak dan adil kepada karyawannya. Tetapi jika pemberian reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi hanya berupa plakat, sertifikat dan piagam maka dirasa karyawan belum menunjukkan keadilan dan tidak sesuai pada tujuannya untuk meningkatkan motivasi bekerja tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Meyrina, 2017). Untuk mendapatkan reward maka karyawan diharuskan bekerja dengan maksimal atas tuntutan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya atau yang disebut dengan beban kerja [3].

Beban kerja menurut (Moekijat, 2004b) yaitu volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam bagian tertentu. Beban kerja juga tidak hanya berpengaruh pada kinerja karyawan, beban kerja yang dimiliki oleh pegawai juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. (Fitriyana, Ria, Anis Eliyana, 2016) mengatakan bahwa ketika pegawai dapat merasakan beban kerja yang tinggi, maka hal ini akan berdampak pada minimnya ikatan

pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dan menurut (Setyawan & Kuswati, 2006), mengatakan jika beban kerja terus menerus bertambah tanpa ada pembagian beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan dapat menurun. Dengan begitu maka beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang terbebani oleh pekerjaan, maka ia juga harus tetap aktif berkomitmen tinggi kepada perusahaan maupun hubungan terhadap karyawan, karena bagaimanapun itu sudah menjadi kewajiban setiap karyawannya [4].

Komitmen Organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Tingginya komitmen maka akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin lama akan semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan, et.al (dalam Taurisa & Ratnawati, 2012) yang menyatakan bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadikan instrumen yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi memiliki makna sebagai hal yang lebih dari sekedar kesediaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari loyalitas, karena komitmen organisasi menunjukkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif (Kurniawan, n.d.) [5]

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya adalah Kantor yang bergerak di bidang pelayanan atau jasa Unit Pelaksanaan Teknis Keimigrasian berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Timur, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor dengan jabatan Struktural setingkat Eselon II. Kantor Imigrasi Kelas I khusus TPI Surabaya merupakan kantor instansi yang mempunyai karyawan dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil). Instansi ini bergerak di bidang jasa pembuatan paspor khususnya untuk masyarakat yang ingin keluar masuk wilayah Indonesia, Kantor Imigrasi Kelas I khusus TPI Surabaya dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar efektif dan efisien untuk melayani masyarakat. Selain itu juga mempertimbangkan beberapa faktor lain yang harus diperhatikan yaitu kepuasan kerja, reward, beban kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan dituntut agar fokus dalam melakukan tugasnya terutama dalam melayani kebutuhan masyarakat, dan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, akan mendapatkan reward atas suatu pencapaian yang dilakukan oleh karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I khusus TPI Surabaya. Namun pada kantor imigrasi terdapat masalah dimana karyawan diperintahkan untuk mencapai target data permohonan pembuatan paspor yang telah ditetapkan instansi pada setiap bulannya. Namun setiap bulannya karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Hal ini disebabkan karena tingginya kasus pandemi Covid-19 pada tahun 2020-2021. Covid-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus dan dapat menyebabkan penularan jika kita saling bertemu, berjabat tangan atau saling berkerumun. Sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun. Bidang yang diteliti adalah pada bagian Data Bidang Dokumen Perjalanan Dan Izin Tinggal Berikut adalah tabel Data Permohonan Paspor Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya bulan September-Februari Tahun 2020-2021.

TABEL 1.1

Data Target Pemohon Pembuatan Paspor

Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya Bulan September-Februari Tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah Staff	Target	Penyelesaian	Presentase Pencapaian
September	52	1540	550	36%
Oktober	52	1400	460	33%
November	52	1400	380	27%
Desember	52	1470	378	26%
Januari	52	1330	304	23%
Februari	52	1330	285	21%
Rata-rata				28%

Sumber : Data bidang dokumen perjalanan dan izin tinggal Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya tahun 2020-2021

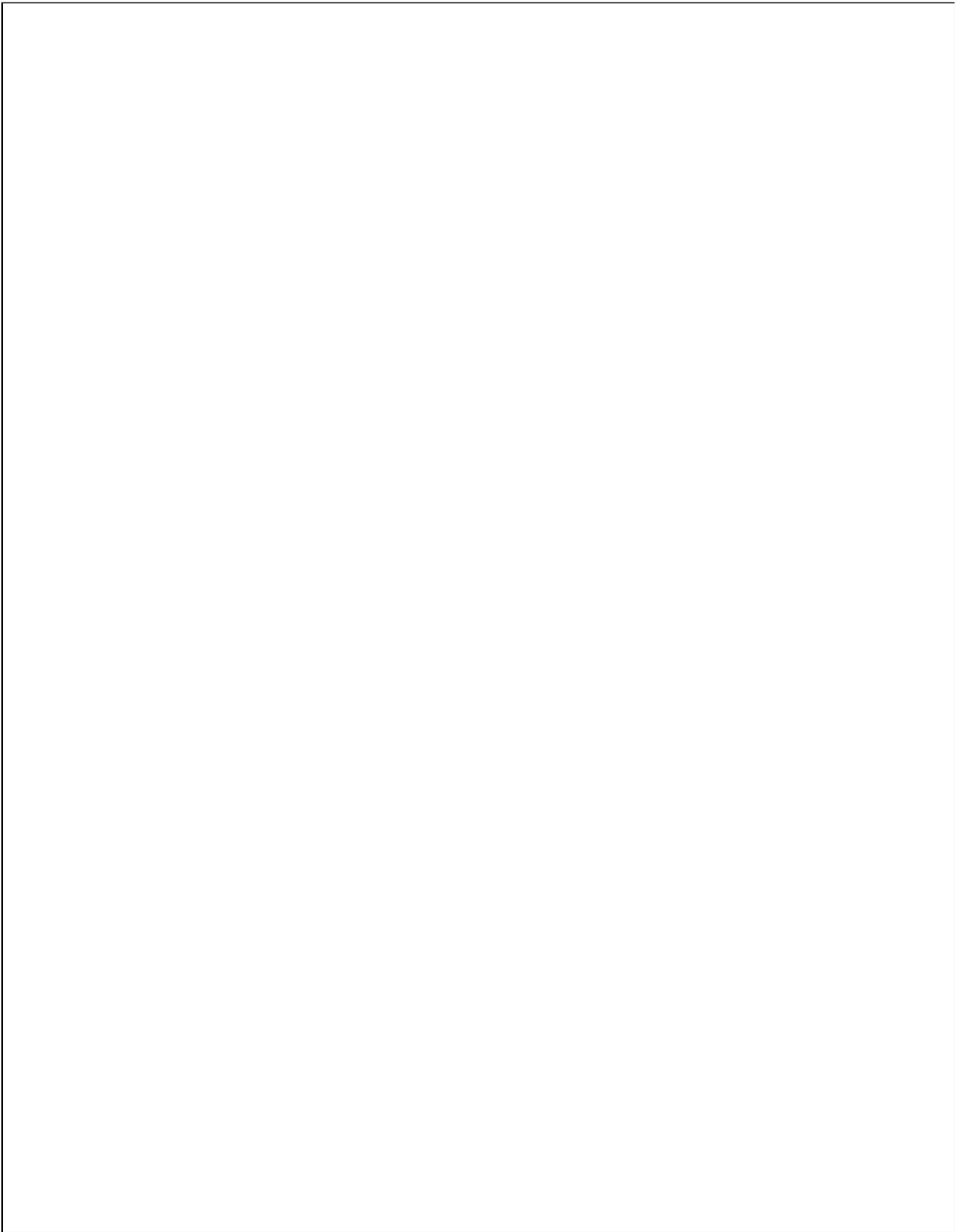
Pada tabel diatas terjadi penurunan permintaan pemohon untuk pembuatan paspor yang terjadi pada bulan September 2020 sampai Februari 2021 .

Dikarenakan pada bulan tersebut tingginya kasus Pandemi Covid-19 yang menyebabkan seluruh wilayah Indonesia harus di lockdwon (pembatasan kegiatan diluar rumah). Akibatnya, permintaan pemohon pembuatan paspor menurun drastis dikarenakan masyarakat dihimbau oleh pemerintah untuk tidak berpergian ke luar negeri untuk saat itu.

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa terdapat beberapa target yang telah ditetapkan oleh Kantor Imigrasi Kelas I khusus TPI Surabaya pada setiap bulannya. Pencapaian target sebanyak 550 pemohon pada bulan September 2020 dengan presentase pencapaian target 36% . Kemudian pencapaian target pada bulan Oktober 2020 instansi mengalami penurunan sehingga berdampak pada pencapaian target yang diperoleh yaitu sebesar 460 pemohon dengan presentase pencapaian target hanya sebesar 33% . selanjutnya pada bulan November pencapaian target yang diperoleh 380 pemohon dengan presentase pencapaian target sebesar 27% . Kemudian pada bulan Desember pencapaian target yang diperoleh 378 pemohon dengan presentase pencapaian target sebesar 26%. Di awal tahun 2021 pada bulan Januari pencapaian target semakin menurun dengan pencapaian 304 pemohon dengan presentase target sebesar 23% . Selanjutnya pada bulan Februari juga mengalami penurunan mencapai 285 pemohon dengan presentase target sebesar 21% . Sehingga rata-rata data pemohon selama bulan September-Februari yang diperoleh adalah 28% .

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang “Pengaruh Reward, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.





II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya [6]. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dan ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya

C. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

1) Reward (X1)

Reward adalah suatu imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang mereka lakukan dengan baik pada perusahaan, reward dapat berbentuk finansial atau non finansial.

2) Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu atau tepat waktu, beban kerja yang berlebihan maka akan membuat karyawan menjadi mudah lelah.

3) Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu organisasi sesuai dengan job nya

5) Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya baik perasaan senang atau tidak senang, dan evaluasi bagaimana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan sekaligus upah yang diberikan

2. Identifikasi variable

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang mempengaruhi atau timbulnya variabel terikat (dependen) [6].

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Reward (X1), Beban Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3).

2) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) atau variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas (independent) (Sugiyono, 2018). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3) Variabel Intervening (Penghubung)

Adalah faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang diteliti akan tetapi tidak dapat diukur atau dimanipulasi [6]. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

3. Indikator variabel

Berikut ini merupakan indikator dari variabel penelitian dan tingkat pengukurannya:

Tabel 1 Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Reward (X1)	1. Bonus 2. Kesejahteraan Tunjangan 3. Pengembangan Karir 4. Pujian dan Apresiasi	Interval
2.	Beban Kerja (X2)	1. Tugas Dan Tanggung Jawab 2. Pekerjaan Diluar Jam Kerja 3. Produktivitas	Interval
3.	Komitmen Organisasi (X3)	1. Keinginan bertahan dalam organisasi 2. Kemauan Karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi 3. Keyakinan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi	Interval
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu	Interval
5.	Kepuasan Kerja (Z)	1. Pekerjaanitu sendiri 2. Relan Kerja 3. Gaji 4. Atasan	Interval

Sumber : diolah penulis (2021)

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merupakan daerah abstraksi yang terdapat dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan Keunikan spesifik yang telah **2** tentui dari peneliti dengan melanjutkan dan setelah itu dibuat penjelasan secara terperinci Populasi ada 52 karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya .

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dar **2** populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang berjumlah 52 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika study bersifat deskriptif atau eksplanatori. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala likert.

F. Analisis data

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk menguji apakah didalam model regresi data variabel dependen dan independent yang digunakan memiliki kontribusi atau tidak. Data berdistribusi normal jika angka signifikannya (sig) > 0,05 dan apabila < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.50859816
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.108

	<i>Positive</i>	.108
	<i>Negative</i>	-.045
<i>Test Statistic</i>		.108
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.185 ^c

Sumber : Lampiran Output Data SPSS 25

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.13 diatas, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *Asymp. Sig* dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,185 ($0,185 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian *Kolmogorov-Smirnov* diatas berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikat apakah memiliki masalah multikolerasi atau korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi diantara variabel bebas dan terikat tersebut:

Pada penjelasan ini agar dapat diketahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi adalah ketentuannya sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas
- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

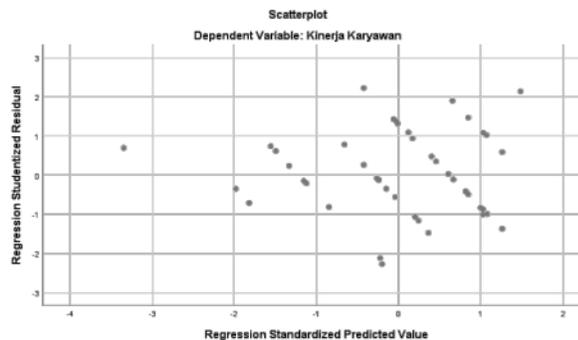
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Reward (X1)	0,345	2,901
Beban Kerja (X2)	0,353	2,835
Komitmen Organisasi (X3)	0,339	2,952
Kepuasan Kerja (Z)	0,285	3,876

Sumber : Output data SPSS 25

Pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa pada Variance Inflation Factor (VIF) variabel reward memiliki nilai $2,901 < 10$, untuk variabel beban kerja memiliki nilai $2,835 < 10$, kemudian untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai $2,952 < 10$ dan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai $3,876 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,10. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa varian variabel tidak sama halnya untuk semua pengamatan. Jika pada varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka terjadi



heteroskedastisitas. Adapun yang cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat data gambar pada gambar *scatterplot* berikut:

Gambar 4.2 (Hasil Uji Heteroskedastisitas)

Berdasarkan hasil dari *scatterplot* pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan Test For Linearity dengan signifikan sebesar 0,05 sehingga pada hubungan antar variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linier jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Akan tetapi, jika sebaliknya maka pada hubungan antar variabel dapat dikatakan tidak linier. Berikut ini adalah tabel hasil uji linieritas:

**Tabel 4.15
Uji Linieritas**

No	Variabel	F	Sig. Deviation From Linearity	Keterangan
1	Reward (X1)	2.206	0,962	Linieritas
2	Beban Kerja (X2)	1.162	0,608	Linieritas
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,784	0,416	Linieritas
4	Kepuasan Kerja (Z)	0,653	0,294	Linieritas

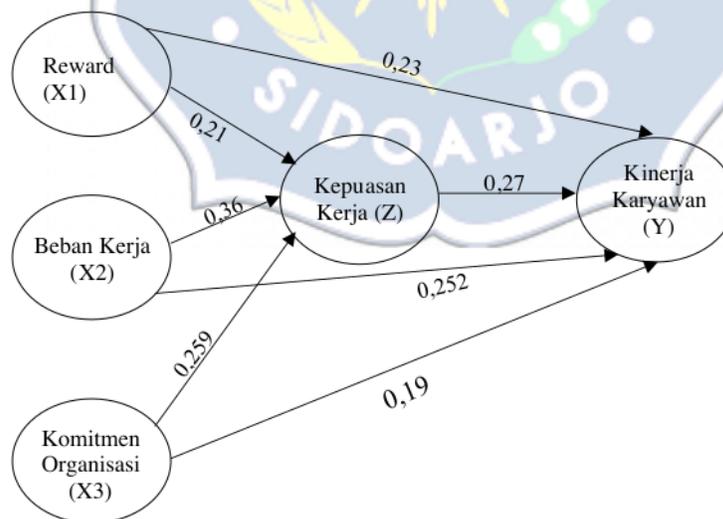
Sumber : Output data SPSS 25

5. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Jalur

Hasil dari analisis path diperoleh dari perhitungan analisis jalur dengan model I yaitu meregresikan variabel reward (X1), beban kerja (X2), dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Model II yaitu dengan meregresikan variabel reward (X1), beban kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Model Analisis Jalur



b. Uji Sobel

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke

variabel dependen (Z) melalui variabel Intervening (Y), Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut Karl. L. Wuensch dalam Maharani (2016:62) seperti dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2}$$

Keterangan :

Sab = standar *error* tidak langsung.

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X terhadap Z

b = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = standar *error* koefisien b.

Sb = standar *error* koefisien a



III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisa data dan Hasil Penelitian

1. Analisa Deskriptif

Data umum identitas responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang berjumlah 52 karyawan. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang, dengan persentase sebesar 63%, responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 37%. Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya memiliki rentan usia <30 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 29%, usia 30-35 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 27%, usia 36-40 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 33% sedangkan usia >40 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 33%.

1. Uji Hipotesis

A. Uji Analisis Jalur

Tabel 4.16
Hasil pengujian koefisien analisis jalur model I

Coefficients ^a						
model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,911	0,996		4,930	0,000
	Reward	0,212	0,092	0,273	2,307	0,025
	Beban Kerja	0,366	0,112	0,365	3,270	0,002
	Komitmen Organisasi	0,259	0,095	0,319	2,717	0,009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \\ = 0,212X_1 + 0,366X_2 + 0,259X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, variabel yang berpengaruh adalah Beban Kerja dengan nilai T tabel 1.67793 dan T hitung 3,270. Dapat dikatakan berpengaruh karena T hitung lebih besar dari T tabel.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien analisis jalur I pada variabel independen yaitu reward (X1), beban kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Z).

Tabel 4.17
Hasil Pengujian koefisien analisis jalur model II

Coefficients ^a						
model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,430	1,093		-1,308	0,197
	Reward	0,230	0,086	0,281	2,665	0,011
	Beban Kerja	0,252	0,111	0,237	2,279	0,027
	Komitmen Organisasi	0,197	0,092	0,228	2,151	0,037

Kepuasan Kerja	0,276	0,129	0,260	2,138	0,038
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Y = b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Z$$

$$= 0,230X_1 + 0,252X_2 + 0,197X_3 + 0,276Z$$

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, variabel yang berpengaruh adalah Reward dengan nilai T tabel 1.67793 dan T hitung 2,665 . Dapat dikatakan berpengaruh karena T hitung lebih besar dari T tabel .

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien analisis jalur II pada variabel independen yaitu reward (X1), beban kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Uji Sobel

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Z) melalui variabel Intervening (Y). Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut Karl. L. Wuenesh dalam Maharani (2016:62) seperti dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2 Sb^2}$$

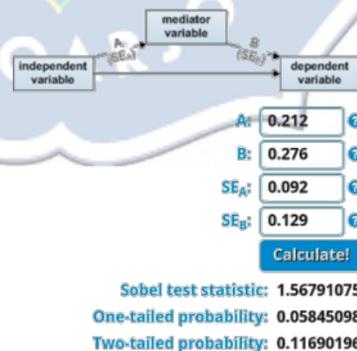
Keterangan :

- Sab = standar *error* tidak langsung.
- a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X terhadap Z
- b = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y
- Sa = standar *error* koefisien a.
- Sb = standar *error* koefisien b

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X1

Model	Coefficient B	Std. Error
1	0,212	0,092
2	0,276	0,129
Z = 1,567		

Sumber: Data diolah penulis, 2021



Gambar 4.4
Uji Sobel X1

Berdasarkan hasil uji sobel pada tabel 4.18 menunjukkan hasil bahwa pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 1,567 dengan nilai signifikansi 0,058 < 0,05. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X2

Model	Coefficient B	Std. Error
1	0,366	0,112
2	0,276	0,129
Z = 1,790		

Sumber: Data diolah penulis, 2021



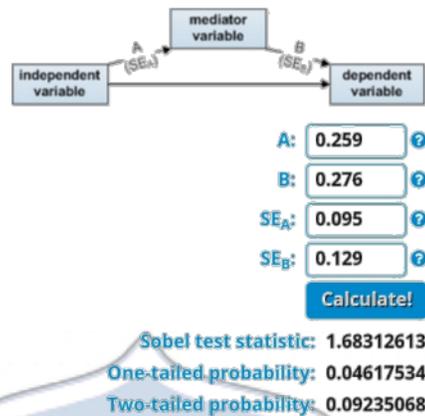
Gambar 4.5
Uji Sobel X2

Berdasarkan hasil uji sobel pada tabel 4.19 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 1,790 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X3

Model	Coefficient B	Std. Error
1	0,259	0,095
2	0,276	0,129
Z= 1,683		

Sumber: Data diolah penulis, 2021



Gambar 4.6
 Uji Sobel X3

Berdasarkan hasil uji sobel pada tabel 4.20 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 1,683 dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.4. Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Reward (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan path analysis pada model I menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil empiris menunjukkan bahwa Reward pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan yang memiliki prestasi maka akan mendapatkan suatu penghargaan dari perusahaan. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel Reward (X1) dapat diketahui bahwa indikator X1.1 (Saya menerima secara adil dalam bonus yang diberikan oleh Instansi) sangat berpengaruh terhadap penilaian kuesioner. Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya pimpinan instansi sudah memberikan kesejahteraan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga karyawan memiliki rasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya..

4.4.2 Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan path analysis pada model I menunjukkan bahwa, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil empiris menunjukkan bahwa Beban Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah sesuai. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel Beban Kerja (X2) dapat diketahui bahwa indikator X2.1 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh instansi) sangat berpengaruh terhadap penilaian kuesioner. Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya karyawan telah mengoptimalkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan yaitu menyelesaikan target dan laporan permohonan paspor setiap harinya. Dengan adanya pemberian beban kerja yang sesuai dapat memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan path analysis pada model I menunjukkan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil empiris menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah sesuai. Hal ini dibuktikan dimana karyawan telah bertahan pada sebuah organisasi dengan dukungan dan semangat dari atasan maupun sesama karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel komitmen organisasi (X3) dapat diketahui bahwa indikator X3.1 (saya mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi) sangat berpengaruh terhadap penilaian kuesioner. Pada Kantor Imigrasi Kelas I

Khusus TPI Surabaya karyawan telah berusaha sejauh ini untuk tetap mempertahankan sebuah organisasi mereka demi mencapai tujuan bersama untuk instansi, sehingga memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja.

4.4.4 Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan path analysis pada model II menunjukkan bahwa, variabel Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil empiris menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan yang berprestasi akan mendapatkan suatu penghargaan atau apresiasi dari instansi, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih meningkat. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel reward (X1) dapat diketahui bahwa indikator X1.1 (saya menerima secara adil dalam bonus yang diberikan oleh instansi) sangat berpengaruh terhadap penilaian kuesioner. Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sangat antusias untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi, karyawan mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan suatu penghargaan berupa bonus maupun tunjangan dari instansi. Maka dapat disimpulkan adanya reward di instansi dapat memperlancar aktivitas pekerjaan sehingga mencapai hasil yang maksimal sesuai target yang telah ditentukan, sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan

4.4.5 Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan path analysis pada model II menunjukkan bahwa, variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil empiris menunjukkan bahwa beban kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah sesuai. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel beban kerja (X2) dapat diketahui bahwa indikator X2.1 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh instansi) sangat berpengaruh terhadap penilaian kuesioner. Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengoptimalkan waktu sehingga laporan permohonan paspor setiap harinya dapat terselesaikan dengan baik. Dengan adanya beban kerja yang sesuai diharapkan dapat memperlancar aktivitas pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi sehingga menghasilkan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.4.6 Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan path analysis pada model II menunjukkan bahwa, variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini di buktikan dimana karyawan telah bertahan pada sebuah organisasi demi mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel komitmen organisasi (X3) dapat diketahui bahwa indikator X3.1 (saya mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi) sangat berpengaruh terhadap penilaian kuesioner. Pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya telah berupaya sebaik mungkin agar karyawannya dapat bertahan pada sebuah organisasi dengan meyakinkan dan memberikan dukungan bahwa mereka dianggap dapat mencapai tujuan perusahaan bersama sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

4.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan path analysis pada model II menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan betah bekerja di perusahaan karena mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja (Z) dapat diketahui bahwa indikator Z1 (saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang saya) sangat berpengaruh terhadap penilaian kuesioner. Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya karyawan terlihat sangat giat bekerja, karena mereka merasa puas dan merasa dihargai oleh instansi karena telah ditempatkan sesuai dengan bidang atau keahlian mereka masing-masing sehingga pekerjaan yang dilakukan akan cepat terselesaikan tepat waktu

4.4.8 Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji sobel menunjukkan bahwa, variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil empiris menunjukkan bahwa Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya pimpinan perusahaan sudah memberikan reward yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan sehingga karyawan memiliki rasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya telah memberikan bonus yang adil untuk karyawannya, bonus yang di dapatkan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan. Selain bonus, instansi juga memberikan kesejahteraan tunjangan pada karyawan atas prestasi dan kinerja karyawan yang baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan target permohonan pembuatan paspor yang sesuai dengan keinginan instansi. Selain itu karyawan dapat mengikuti pengembangan karir dengan cara mengikuti seminar yang telah disediakan oleh instansi, artinya karyawan akan mempunyai wawasan yang lebih luas lagi dan dapat diterapkan pada instansi agar dapat menjadi lebih maju lagi. Karyawan yang berprestasi selalu mendapatkan pujian dari atasan maupun sesama rekan kerjanya, maka dengan pujian tersebut karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya karena merasa dibanggakan dan dihargai oleh perusahaan.

4.4.9 Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji sobel menunjukkan bahwa, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa tercapainya kinerja karyawan yang baik tidak selalu terbentuk akibat terciptanya kepuasan kerja yang dibangun dari adanya beban kerja yang baik dan sesuai.

4.4.10 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji sobel menunjukkan bahwa, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil empiris menunjukkan bahwa pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya bahwa komitmen organisasi yang dilakukan sudah baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi sehingga karyawan memiliki rasa kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa pimpinan perusahaan telah mengupayakan dan mempercayai karyawannya agar tetap berkomitmen pada sebuah organisasi demi mencapai tujuan perusahaan bersama, sehingga karyawan merasa puas karena telah dihargai oleh atasan mereka sehingga karyawan akan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Selain itu karyawan juga akan bekerja dengan kemampuan yang maksimal untuk perusahaan agar tercipta hubungan yang baik sesama karyawan maupun dengan atasan. Dengan dukungan dari atasan maupun sesama rekan kerja, maka karyawan akan mempunyai keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi agar lebih berinovasi dan berkembang dengan baik. Dengan komitmen organisasi yang baik maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam merekrut permohonan paspor.

IV. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan :

- a. Variabel Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- d. Variabel Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- e. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- f. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- g. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- h. Variabel Reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan
- i. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan
- j. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data penulis dapat mengajukan rekomendasi atau saran beberapa hal sebagai berikut :

1. Reward pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah terbilang cukup baik dan adil. Maka disarankan kepada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya untuk memberikan Reward yang lebih baik lagi. Karena semakin baik Reward yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Saran yang diberikan peneliti kepada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya untuk menerapkan beban kerja yang lebih baik lagi. Karena semakin baik beban kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah baik dalam menerapkan komitmen organisasi kepada seluruh karyawannya, dan diharapkan agar selalu mempertahankan bahkan meningkatkan komitmen organisasi yang telah diterapkan. karena semakin baik komitmen organisasi yang diterapkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat menghasilkan penelitian yang lebih lengkap dan sesuai apa yang diharapkan

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas terselesaikannya penulisan skripsi penelitian ini saya sangat mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Seluruh Ibu/Bapak Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang turut memberikan bimbingan serta pengarahan selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di universitas muhammadiyah Sidoarjo.
2. Kedua orang tua penulis dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat serta memberikan dukungan terhadap penulis.
3. Seluruh teman penulis yang turut memberikan dukungan serta motivasi terhadap penulis selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] Abadiyah, R., & Makhfudho, S. (2019). dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening, 5. D.J, P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Ansory, Al Fadjar., M. I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (satu). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [3] Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, teori, dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Fitriyana, Ria, anis eliyana, ria mardiana yusuf and diah yovita suyarini. (2016). *understaning the mediator of role of job satisfaction on lecturer's organizational commitmen*. (business and management research advances in economics, Ed.).
- [5] Ghozali. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (cetakan 5). semarang: badan penerbit UNDIP.
- [6] Ghozali. (2016). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (cetakan ke). semarang: badan penerbit UNDIP.
- [7] Ghozali, I. (2013). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- [8] Gibson, J. L. (2008). *Organisasi dan manajemen*. jakarta: erlangga.
- [9] Handoko, h. t. (2012). *manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. (BPFE, Ed.) (kedua). yogyakarta.
- [10] Handoko, H. T. (2012). *manajemen personalia dan sumber daya manusia* (kedua). yogyakarta: BPFE.
- [11] Handoko, T. H. (2009). *pengantar manajemen*. yogyakarta: BPFE.
- [12] Hariasih, M., & Sumartik. (2018). Implementation of the Remuneration Grading System on Employee Performance through Employee Incentives for Conventional Bank in Sidoarjo. *SEMINAR NASIONAL FMI KE-10*.
- [13] Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 1–8.
- [14] Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta: Bumi Aksara. Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
- [15] Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.

- [16] Koesmowidjojo, S. M. (2017). Analisis beban kerja Terhadap Turnover Di Manajemen Puncak, 181–188
- [17] Mahmudi. (2013). *manajemen sektor publik*. (Kedua, Ed.). yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara. (2009). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. (P. R. Rosdakarya, Ed.). Bandung.
- [18] Mangkunegara, A. (2016). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [19] Meyrina, R. S. A. (2017). The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(2), 139–157. Retrieved from <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/151>
- [20] Moekijat. (2004a). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: mandar maju.
- [21] Moekijat. (2004b). *manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. (M. Maju, Ed.). Bandung.
- [22] Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2015). Assessment of a Multidimensional Job Satisfaction Instrument. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210(January), 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.368>
- [23] Penyusun, N., & Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- [24] Priansa. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 22–45.
- [25] Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22.
- [27] Rivai, V., dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. jakarta: Rajawali Pers.
- [28] Robbins, & Judge. (2008). *perilaku organisasi*. (salemba empat, Ed.) (dua belas). jakarta.
- [29] Sedarmayanti. (2017). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- [30] Sekaran, U., & Bougie. (2017). *metode penelitian untuk bisnis: pendataan pengembangan-keahlian* (buku ke 2). jakarta: salemba empat.
- [31] Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia. *Benefit*, 10(1), 115–123.
- [32] Sopiha. (2008). *Perilaku organisasional*. Malang: Andi.
- [33] Sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (cetakan ke). Bandung: CV Alfabeta.
- [34] Sugiyono. (2017). *metode penelitian manajemen* (cetakan 4). Bandung: CV Alfabeta.
- [35] Suparyadi, H. (2015). *manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM* (kesatu). yogyakarta: andi.
- [36] Suwatno. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta: erlangga. Tarwaka. (2011). *ergonomi industri*. Surakarta: Harapan Press.
- [35] Tarwaka, D. (2004). *ergonomi untuk kesehatan, keselamatan kerja, dan produktivitas*. yogyakarta: uniba press.
- [36] Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- [37] Wibowo. (2016). *manajemen kinerja* (kelima). jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [38] Yusuf, M., Widjaja, A., Yasid, M., & Misno, A. (2018). (Bisnis dan Manajemen), 11(September), 77–103.



JURNAL KEKE NEW.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	4%
2	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	3%
3	eprints.dinus.ac.id Internet Source	2%
4	acopen.umsida.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On