Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

ISSN (ONLINE) 2598 9928

SCAN ME

Website

INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (Sinta)

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (ORCID)

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia (Scopus)

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia (Sinta)

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus)

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

The Effect of Workload Rewards and Organizational Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable

Pengaruh Reward Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Inneke Cahyati, innekecahyati98@gmail.com, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, Sumartik@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of reward (X1), workload (X2), and organizational commitment (X3) on employee performance (Y) through job satisfaction as an intervening variable (Z). This research has a causal concept with the aim of obtaining truth results whether proven or not through the formulated hypothesis and using data analysis. 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.

Published date: 2022-10-15 00:00:00

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

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.

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 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 [1].

Kepuasan kerja yaitu keahlian manajemen, rekan kerja, pekerjaan serta keadaan kerja, promosi, gaji serta lingkungan eksternal [2]. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya [3]. 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.

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 [4]. 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 [5]. Untuk mendapatkan reward maka karyawan diharuskan bekerja dengan maksimal atas tuntutan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya atau yang disebut dengan beban kerja.

Beban kerja yaitu volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam bagian tertentu [6]. Beban kerja juga tidak hanya berpengaruh pada kinerja karyawan, beban kerja yang dimiliki oleh pegawai juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika pegawai dapat merasakan beban kerja yang tinggi, maka hal ini akan berdampak pada minimnya ikatan pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan [7].

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 [8] 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 kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari loyalitas, karena komitmen organisasi menunjukkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian, dimana penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, Jawa Timur.

Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Reward adalah suatu imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang mereka

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

lakukan dengan baik pada perusahaan, reward dapat berbentuk finansial atau non finansial. Berikut Indikator Reward adalah [9] :

1. Bonus yang diberikan berdasarkan prestasi
2. Kesejahteraan tunjangan
3. Pengembangan karir atas kinerja yang dicapai
4. Pujian dan apresiasi dari atasan atau sesama karyawan

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. Indikator beban kerja adalah [10] :

1. Persepsi individu dalam menyelesaikan tugas dari atasan
2. Persepsi individu melakukan pekerjan tambahan di luar jam kerja.
3. Waktu kerja karyawan yang berhubungan dengan produktivitas

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas nya kepada perusahaan atas upaya dan tanggung jawabnya untuk berkomitmen dan menyukai sebagian dari pekerjaannya sehingga dapat bertahan dalam sebuah organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Indikator Komitmen Organisasi adalah [11] :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan pada anggota organisasi
2. Kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi
3. Keyakinan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu organisasi sesuai dengan job nya. Indikator Kinerja adalah [12] :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

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. Indikator Kepuasan Kerja adalah [13]:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Rekan kerja
3. Gaji
4. Atasan

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan reward, beban kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni kinerja karyawan. Dan variabel *Intervening* yakni kepuasan kerja.

1. Populasi: Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang berjumlah 52 orang.
2. Sampel: 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.

Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitaif merupakan data yang diukur dengan menggunakan skala *numberik* atau angka untuk meneliti populasi dan sampel [14].

Sumber Data

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil dari pengisian kusioner yang biasa dilakukan oleh peneliti di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya yang berhubungan dengan Reward, Beban kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dapat berupa catatan, bukti atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumen.

Kuesioner

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

Kuesioner *(questionnaire)* merupakan daftar pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang di definisikan dengan jelas [15]. 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. Skala likert adalah suatu skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan.

Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan responden yang lebih sedikit.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara atau metode yang digunakan dalam mengelola data yang dijadikan sebagai suatu informasi, sehingga akan lebih mudah dalam memahami karakteristik data tersebut dan mempunyai manfaat untuk mencari solusi pada permasalahan yang terjadi pada suatu penelitian.

Kerangka Konseptual

Figure 1. *Kerangka Konseptual*

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

H_1: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_2 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_4 `: Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H_5 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_6: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_8 :Reward berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

H_9 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

H_{10}: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Persepsi tanggapan responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkat interval, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden dapat dijabarkan pada tabel berikut ini.

No	Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total	
1	X1.1	0	0%	0	0%	7	4%	33	63%	12	23%	52	100%
2	X1.2	0	0%	2	4%	4	6%	34	65%	12	23%	52	100%
3	X1.3	0	0%	3	6%	11	12%	32	62%	6	12%	52	100%

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

4	X1.4	0	0%	0	0%	7	30%	33	63%	12	23%	52	100%

Table 1. *Tanggapan Responden Pada Variabel Reward* Sumber : Data Diolah

Frekuensi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terbanyak dari variabel Reward adalah Setuju (S) pada indikator X1.2 (saya mendapatkan kesejahteraan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan) yaitu sebanyak 34 responden dengan presentase 65%. Maka, dapat disimpulkan bahwa Reward pada indikator X1.2 sudah diterapkan oleh instansi dengan baik dan sesuai untuk karyawannya.

No	Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total	
1	X2.1	0	0%	1	2%	6	12%	21	21%	24	46%	52	100%
2	X2.2	0	0%	0	0%	5	10%	37	71%	10	19%	52	100%
3	X2.3	0	0%	0	0%	4	8%	37	71%	11	21%	52	100%

Table 2. *Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja* Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel Beban Kerja adalah Setuju (S) pada indikator X2.2 (saya dapat menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja) yaitu sebanyak 37 responden dengan presentase sebesar 71% . Maka, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja pada indikator X2.2 sudah diterapkan oleh instansi dengan baik dan sesuai untuk karyawannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat.

No	Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total	
1	X3.1	0	0%	0	0%	5	10%	31	60%	16	21%	52	100%
2	X3.2	0	0%	0	0%	6	12%	32	62%	14	27%	52	100%
3	X3.3	0	0%	0	0%	23	25%	23	44%	16	31%	52	100%

Table 3. *Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi* Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel Komitmen Organisasi adalah Setuju (S) pada indikator X3.2 (saya mampu bekerja dengan kemampuan yang maksimal untuk organisasi) yaitu sebanyak 32 responden dengan presentase sebesar 62%. Maka, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi pada indikator X3.2 sudah diterapkan oleh instansi dengan baik dan bijaksana segingga memberikan dampak yang baik untuk karyawannya.

No	Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total	
1	Y.1	0	0%	0	0%	3	6%	36	69%	13	25%	52	100%
2	Y.2	0	0%	0	0%	9	17%	32	62%	11	21%	52	100%
3	Y.3	0	0%	0	0%	8	15%	29	56%	15	29%	52	100%

Table 4. *Frekuensi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan* Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel Kinerja Karyawan adalah Setuju (S) pada indikator Y1.1 (saya dapat menentukan seberapa besar jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari pekerjaannya) yaitu sebanyak 36 responden dengan presentase sebesar 69% . Maka, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada indikator Y1.1 sudah diterapkan oleh instansi dengan baik dan memberikan pekerjaan sesuai dengan jobdisk sehingga mampu memberikan dampak yang positif kepada kinerja mereka.

No	Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total	
1	Z.1	0	0%	1	2%	7	13%	28	54%	16	31%	52	100%
2	Z.2	0	0%	0	0%	4	8%	41	79%	7	13%	52	100%
3	Z.3	0	0%	0	0%	8	15%	39	74%	5	10%	52	100%
4	Z.4	0	0%	0	0%	1	2%	51	98%	0	0%	52	100%

Table 5. *Tanggapan Responden Pada Variabel Kepusan Kerja* Sumber : Data Diolah

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel Kepuasan Kerja adalah Setuju (S) pada indikator Z1.4 (saya memiliki atasan yang baik dan menghargai pekerjaan bawahannya) yaitu sebanyak 51 responden dengan presentase sebesar 98% . Maka, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja pada indikator Z1.4 sudah dapat dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan merasa betah dan merasa kinerjanya dihargai oleh atasannya dengan adanya kepuasan kerja pada instansi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Analisis Data

Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang ada pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Rumus *Correlation Pearson Moment* digunakan untuk menghitung validitas, dengan ketentuan sebagai berikut [14]:

1. Jika nilai koefisien kolerasi (rhitung) lebih besar dari (rtabel) maka dapat dikatakan valid
2. Jika nilai koefisien kolerasi (rhitung) lebih kecil dari (rtabel) maka dapat dikatakan tidak valid

Variabel	Variabel (R-Hitung)		R-Tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,418	0,279	Valid
	X1.2	0,538	0,279	Valid
	X1.3	0,590	0,279	Valid
	X1.4	0,446	0,279	Valid
	Beban Kerja (X2)	X2.1	0.644	0,279
		X2,2	0,626	0,279
		X2.3	0,316	0,279
		Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,558
			X3.2	0,655
			X3.3	0,681
			Kinerja Karyawan (Y)	Y.1
				Y.2
				Y.3
				Kepuasan Kerja (Z)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

Table 6. *Uji Validitas* Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa semua pernyataan pada indikator variabel reward (X1), beban kerja (X2), komitmen organisasi (X3), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai rhitung > dari rtabel. Dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yaitu indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam mengukur reliabilitas dapat menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan sebagai berikut [16]:

1. Jika *Cronbach Alpha* kurang dari 0,06 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliable.
2. Jika *Cronbach Alpha* lebih dari 0,06 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliable.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Reward (X1)	0,932	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,933	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,931	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,923	0,6	Reliabel

Table 7. *Uji Reliabilitas* Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel reward sebesar 0,932, beban kerja sebesar 0,933, komitmen organisasi sebesar 0,931, kinerja karyawan sebesar 0,915 dan kepuasan kerja sebesar 0,923. Maka, pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

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).

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	4,911	0,996	4,930
		Reward	0,212	0,092	0,273
		Beban Kerja	0,366	0,112	0,365

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

		Komitmen Organisasi	0,259	0,095	0,319

Table 8. *Hasil Pengujian Analisis Jalur Model I* Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi pertama sebagai berikut:

Z = b1X1 + b2X2 + b3X3

= 0,212X1 + 0,366X2 + 0,259X3

Berdasarkan tabel 8 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 8 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).

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis diatas, pengujian H1 menyatakan bahwa nilai koefisien analisis jalur reward terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,212 dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis diatas, pengujian H2 menyatakan bahwa nilai koefisien analisis jalur beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,366 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis diatas, pengujian H3 menyatakan bahwa nilai koefisien analisis jalur komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,259 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

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
			Beban Kerja	0252	0,111	0,237	2,279
			Komitmen Organisasi	0,197	0,092	0,228	2,151
Kepuasan Kerja	0,276	0,129	0,260	2,138	0,038		

Table 9. *Hasil Pengujian Analisis Jalur Model II* Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi pertama sebagai berikut:

Y = b4X1 + b5X2 + b6X3 + b7Z

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

= 0,230X1 + 0,252X2 + 0,197X3 + 0,276Z

Berdasarkan tabel 9 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 9 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).

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, pengujian H4 menyatakan bahwa nilai koefisien analisis jalur reward terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,230 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, pengujian H5 menyatakan bahwa nilai koefisien analisis jalur beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,252 dan nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, pengujian H6 menyatakan bahwa nilai koefisien analisis jalur komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,197 dan nilai signifikansi 0,037 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, pengujian H7 menyatakan bahwa nilai koefisien analisis jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,276 dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pegaruh Reward terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

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

Table 10. *Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X1* Sumber : Data diolah, 2021

Figure 2. *Uji Sobel X1*

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 2 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.

Pegaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

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

Table 11. *Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X2* Sumber : Data diolah, 2021

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

Figure 3. ***Uji Sobel X2***

Berdasarkan hasil ui sobel pada gambar 3 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.

Pegaruh Komintemen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

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

Table 12. *Hasil Pengujian Hipotesis Sobel X2* Sumber : Data diolah, 2021

Figure 4. ***Uji Sobel X3***

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 4 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh komitmen orgaanisasi 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.

Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja

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.

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Hal tersebut akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan [17].

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, bahwa reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

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 bahawa 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.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peeliti terdahulu bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

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

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

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.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam keterlibatannya yang tinggi untuk mencapaitujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui ketersediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha untuk menjadi bagian dari anggota organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi [18].

Hasil pnelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Reward adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat atas pemberian reward tersebut [17].

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Beban kerja memiliki keterikatan hubungan terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan menurun [19].

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan 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.

Komitmen karyawan yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan, yaitu menampilkan

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan [18].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 bhawa indikator Z.1 (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.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan yang dialami oleh setiap pegawai akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawannya, karena beranggapan pekerjaannya adalah sesuatu yang menyenangkan [3].

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward 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 karywan . 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.

Supaya pegawai lebih semangat kerja, perusahaan umumnya akan memberi penghargaan atau reward atas prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan pada karyawan selama ia bekerja [4].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa Reward secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, namun perlu dimediasi oleh kepuasan kerja agar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja 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.

Beban kerja memiliki keterikatan hubungan terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan menurun dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan [19].

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

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 organsisasi 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 karaywan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam merekrut permohonan paspor.

Menurut Khan, et.al berpendapat bahwa Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen juga akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat [8].

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan Reward yang diberikan oleh Pimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik dan adil, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan Beban Kerja yang diterapkan pada Pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan Komitmen Organisasi yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik dan bijaksana, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan Reward yang diberikan oleh Pimpinan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik dan adil, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan Beban Kerja yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik dan sesuai, sehingga mampu memberikan dampak terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan Komitmen Organisasi yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sudah cukup baik dan bijaksana, sehingga mampu memberikan dampak terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Variabel Reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan. Artinya pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya mampu memberikan Reward yang adil sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja. Dengan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 17 (2022): November
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866
Article type: (Human Resource Management)

kepuasan kerja yang semakin meningkat dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa Reward secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, namun perlu dimediasi oleh kepuasan kerja agar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

9. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan. Artinya beban kerja yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabya sudah cukup baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu) juga membuktikan bahwa beban kerja terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
10. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan. Artinya bahwa komitmen orhanisasi yang diterapkan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, Sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitihan terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

References

1. A. P. A. . Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
2. M. Özpehlivan and A. Z. Acar, “Assessment of a Multidimensional Job Satisfaction Instrument. Procedia-Social and Behavioral Sciences,” vol. 210, pp. 283–290, 2015, doi: https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.368.
3. P. S. dan T. A. J. Robbins, Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
4. T. H. Handoko, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2014.
5. R. S. A. Meyrina, “The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights,” J. Ilm. Kebijak. Huk., vol. 2, no. 11, pp. 139–157, 2017, [Online]. Available: https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/151.
6. Moekijat, manajemen personalia dan sumber daya manusia. Bandung, 2004.
7. Fitriana, Ria, A. Eliyana, Yusuf, and Y. Suryani, “understaning the mediator of role of job satisfaction on lecturer’s organizational commitmen,” Bus. Manag. Res. Adv. Econ., 2016.
8. C. M. Taurisa and I. Ratnawati, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan,” J. Bisnis Dan Ekon. (JBE), vol. 2, no. 19, pp. 170–187, 2012.
9. Mahmudi, manajemen sektor publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013.
10. A. S. Putra, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok,” J. Stud. Manaj. Indones., vol. 22, 2012.
11. B. Hartono and R. Setiawan, “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon’s Pizza City of Tomorrow,” urnal Stud. Manaj. Dan Organ., vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2013.
12. M. Hariasih and Sumartik, “Implementation of the Remuneration Grading System on Employee Performance through Employee Incentives for Conventional Bank in Sidoarjo,” Semin. Nas. FMI Ke-10, 2018.
13. I. Yudha, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi,” Manaj. Dan Kewirausahaan, vol. 2, no. 9, pp. 24–35, 2018.
14. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D, Cetakan 11. Bandung: Alfabeta, 2015.
15. U. Sekaran and Bougie, Metode penelitian untuk bisnis: pendeatan pengembangan-keahlian, Buku ke 2. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
16. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS-23, Edisi ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
17. I. Fahmi, Manajemen sumber daya manusia, teori, dan aplikasi. Bandung: Alfabeta, 2016.
18. Priansa, “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening,” Ekon. Dan Bisnis Univ. Brawijaya, pp. 22–45, 2016.
19. L. Paramita and G. Sendow, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara,” J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 4, no. 1, pp. 131–142, 2016, doi: 10.35794/emba.v4i1.11580.

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.