

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMPETENSI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ASN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SITUBONDO**

Urwatut Tarqiyah

urwatuttarqiya15@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief

YahyaArief@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Febri Ariyantiningsih

febriariyanti@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human Resource Management is a crucial component of any organization, playing a key role in managing employees to work effectively and efficiently in order to achieve organizational goals. The purpose of this study is to analyze and examine the influence of professionalism, work competence, and workload on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable, among civil servants at the Ministry of Religious Affairs Office in Situbondo Regency. The population of this study consists of civil servants (ASN) at the Ministry of Religious Affairs Office in Situbondo Regency. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing were conducted using Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The direct effect hypothesis testing, carried out using SmartPLS 3.0 software, shows that professionalism has a positive but not significant effect on job satisfaction; work competence has a significant positive effect on job satisfaction; and workload also has a significant positive effect on job satisfaction. Furthermore, professionalism has a positive but not significant effect on employee performance; work competence has a positive but not significant effect on performance; and workload has a significant positive effect on performance. Job satisfaction has a significant positive effect on performance. The indirect effect hypothesis testing indicates that professionalism has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction; work competence has a significant positive effect on performance through job satisfaction; and workload also has a significant positive effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Professionalism, Work Competence, Workload, Job Satisfaction, Performance.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan yang berperan dalam mengelola pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya datang dari internal organisasi, tetapi juga dari dinamika eksternal, seperti perubahan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik. Oleh karena itu,

peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk bisa menyesuaikan arah dan aturan kerja secara cepat, agar tetap sesuai dengan kebutuhan serta mampu bersaing, sehingga tidak tertinggal oleh perubahan zaman. Organisasi pemerintahan seperti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci untuk mendukung pelayanan publik yang optimal. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana pelayanan publik memiliki peran strategis dalam memastikan tercapainya

tujuan organisasi pemerintah. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana faktor-faktor ini dapat diidentifikasi, diukur, dan ditingkatkan.

Profesionalisme merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. ASN yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugasnya. Mereka mampu bekerja secara mandiri, mengikuti kode etik, dan menjaga integritas dalam memberikan pelayanan publik. Kompetensi yang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang relevan sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. ASN di sini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, serta dapat beradaptasi dengan perkembangan kebijakan dan teknologi yang terus berubah. Beban kerja yang dirasakan oleh ASN tidak terlalu menjadi kendala dalam mencapai target kinerja yang optimal. Beberapa pegawai merasa bahwa jumlah tugas yang diberikan seimbang dengan waktu dan sumber daya yang tersedia, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo disebabkan beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang sesuai, atau hubungan kerja yang baik sesama pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan memiliki loyalitas tinggi

terhadap organisasi sehingga dapat memberikan Kinerja yang baik sesuai target organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat secara optimal dan hemat sumber daya mendukung tercapainya tujuan organisasi, para karyawan, dan juga masyarakat.” Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam membantu perusahaan menangani pegawai secara efisien. Hal ini mencakup perilaku, seleksi, pelatihan, pengembangan kemampuan, evaluasi kinerja, hingga proses pemutusan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2016:10), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan dalam menangani interaksi serta peran tenaga kerja, sehingga mampu secara optimal dan tepat sasaran membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat”.

Profesionalisme

Menurut Wibowo (2014:271), “Profesionalisme dalam bekerja merujuk pada keterampilan atau keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, yang didasari oleh pengetahuan yang mendalam serta sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:21), “Profesionalisme adalah kemampuan seseorang untuk menguasai seluruh aspek tugas dan

tanggung jawab yang diemban, didukung oleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta tekad untuk terus berinovasi demi kemajuan dan kemandirian”.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:163), Profesionalisme dapat dilihat melalui beberapa indikator berikut ini:

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas atau potensi individu dalam menguasai suatu keterampilan, baik yang berasal dari bakat bawaan maupun diperoleh melalui proses belajar, pelatihan, dan pengalaman, yang selanjutnya digunakan dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab tertentu.

2) Kualitas

Kualitas merupakan suatu keadaan yang senantiasa mengalami peningkatan dan mencakup aspek produk, layanan, individu, proses, serta lingkungan, yang mampu menjawab bahkan melampaui ekspektasi atau standar yang telah ditentukan.

3) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan seperangkat perlengkapan yang dimanfaatkan dalam suatu aktivitas, baik sebagai alat utama maupun pendukung, yang keseluruhannya berperan dalam membantu pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

4) Jumlah SDM

Jumlah SDM merujuk pada potensi yang dimiliki oleh individu yang dapat

berkontribusi untuk mendukung organisasi atau perusahaan, sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki.

5) Teknologi informasi

Teknologi informasi merupakan kumpulan perangkat yang digunakan untuk membantu dalam pengolahan data serta menjalankan berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan dan penyampaian informasi.

6) Keandalan

Keandalan adalah konsistensi dalam pengukuran atau penggunaan alat ukur tertentu, yang dapat menunjukkan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan berulang kali dengan alat yang sama akan memberikan hasil yang serupa.

Kompetensi kerja

Menurut Wibowo (2017:271), “Kompetensi diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan atau menjalankan suatu pekerjaan maupun tanggung jawab, yang didasari oleh penguasaan keterampilan dan wawasan, serta diperkuat dengan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dari pekerjaan tersebut”. Mangkunegara (2018:40), menyatakan bahwa “Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, kapabilitas, serta ciri kepribadian yang secara langsung berdampak terhadap kualitas kerja seseorang”.

Wibowo (2017:286) menyebutkan lima indikator untuk

mengukur Kompetensi (harga diri), sebagai berikut:

1) Keterampilan

Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi adalah tingkat keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut. Gordon dalam Srihardono (2015:4) mengungkapkan bahwa "Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara yang efisien dan akurat."

2) Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada informasi atau pemahaman yang dimiliki atau disadari oleh individu. Pengetahuan mencakup berbagai fenomena yang dialami dan diterima oleh manusia melalui pikiran, yang kemudian dikombinasikan dengan pemahaman serta kemampuan untuk bertindak berdasarkan informasi tersebut.

3) Peran Sosial

Peran sosial merujuk pada pola perilaku yang diharapkan dari seseorang berdasarkan status sosial yang dimilikinya. Fungsi dari peran ini adalah untuk mengarahkan tindakan individu, yang bisa bervariasi sesuai dengan status sosial yang dimilikinya. Peran sosial melibatkan hak dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tersebut.

4) Citra Diri

Citra diri adalah gambaran yang kita bentuk berdasarkan pandangan kita terhadap

berbagai peran yang kita jalani dalam kehidupan seperti sebagai mahasiswa, staf, atau manajer. Citra diri juga mencakup pandangan kita tentang sifat dan karakter yang ada dalam diri kita, seperti kesetiaan, kejujuran, keramahan, atau bahkan sifat yang mungkin kurang disukai, seperti kejam.

5) Sikap

Sikap merupakan respons atau reaksi yang belum terlihat dari seseorang terhadap suatu rangsangan atau objek. Sikap ini mencerminkan kesiapan individu untuk bertindak, meskipun tidak selalu terkait dengan tindakan yang didorong oleh motif tertentu. Secara umum, sikap lebih berperan sebagai potensi untuk bertindak yang kadang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.

Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), "Beban kerja adalah setiap tugas yang diberikan kepada karyawan dengan batas waktu yang telah disepakati". Sementara itu, menurut Kasmir (2016:40), "Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dengan total waktu standar yang ditetapkan". Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Apabila beban kerja tidak proporsional, maka akan terjadi ketidaksesuaian antara tugas yang dihadapi dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.

Koesomowidjojo (2017:17) menyebutkan beberapa indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana Beban kerja yang perlu diselesaikan oleh pegawai, antara lain sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan mengacu pada seberapa baik pemahaman seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana pegawai dapat menguasai mesin dan alat yang digunakan serta kemampuan mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan waktu kerja

Penerapan waktu sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditentukan dapat membantu meringankan Beban kerja pegawai. Namun, seringkali perusahaan tidak konsisten dalam menerapkan SOP, yang mengakibatkan waktu yang diberikan kepada pegawai terasa kurang.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan bagi pegawai juga mempengaruhi Beban kerja mereka. Ketidakseimbangan antara waktu yang tersedia untuk menyelesaikan target dengan volume tugas yang diberikan akan membuat beban kerja semakin berat bagi pegawai.

Kepuasan kerja

Edy Sutrisno (2019:74), menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah persepsi atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya,

yang mencakup lingkungan kerja, hubungan antar rekan, penghargaan yang diterima, serta faktor fisik dan mental yang memengaruhinya". Sedangkan menurut Badeni (2017:43), "Kepuasan kerja adalah pandangan atau reaksi seseorang terhadap pekerjaannya, yang bisa berbentuk respon positif berupa rasa puas atau respon negatif dalam bentuk ketidakpuasan".

Robbins (2016:101) menyebutkan beberapa indikator Kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Imbalan

Imbalan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan.

3) Promosi

Kenaikan jabatan yang diperoleh berdasarkan penilaian dan pertimbangan yang objektif.

4) Pengawasan

Interaksi antara pimpinan dan staf bawahan selalu mencakup proses pengendalian dalam setiap proses pengambilan keputusan.

5) Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang solid, saling membantu, dan mampu menjalin kerja sama yang harmonis dalam sebuah tim.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dapat diukur

secara kualitatif dan kuantitatif, yang dilaksanakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang ada". Menurut Fahmi (2017:188), "Kinerja merupakan outcome dari suatu rangkaian proses yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, dan diukur dengan mengacu pada standar atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya".

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator - indikator Kinerja meliputi:

1) Kualitas kerja

Mengacu pada tingkat keunggulan atau standar hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengacu pada banyaknya atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai.

3) Pelaksanaan tugas

Proses penggunaan keahlian, pemahaman, dan upaya yang

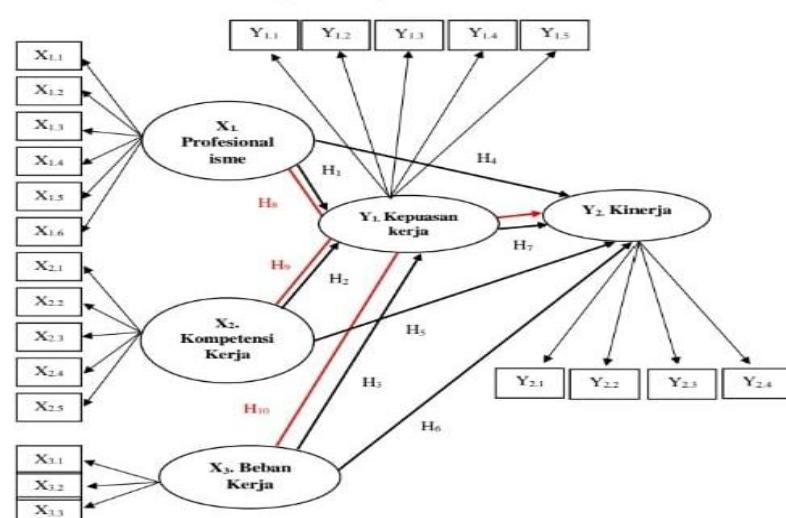
dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau kewajiban yang telah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Merujuk pada tanggung jawab dan pekerjaan yang harus dijalankan oleh karyawan di tempat kerjanya.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:128), "Kerangka konseptual secara teoritis menghubungkan antara variabel yang diteliti, yaitu variabel independen dan variabel dependen". Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, penelitian ini terdapat lima variabel. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Profesionalisme (X_1), Kompetensi kerja (X_2), Beban kerja (X_3) dan variabel terikat Kinerja (Y_2) dengan variabel intervening yang digunakan Kepuasan kerja (Y_1). Berikut kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telat diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:

- H_1 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H_2 : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H_3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H_4 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja;
- H_5 : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H_6 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H_7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H_8 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H_9 : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H_{10} : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu perencanaan atau struktur yang digunakan dalam melaksanakan penelitian. Sugiyono (2019:72), menjelaskan bahwa “Kerangka berpikir merujuk pada sebuah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori saling berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu yang harus mendapat perhatian”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019:16), menjelaskan bahwa “Data kuantitatif/artistik digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi dengan menggunakan alat penelitian, serta menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk melakukan analisis”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama tiga bulan, dimulai dari bulan Februari hingga April 2025. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo, yang beralamat di Jl. Pb. Sudirman No. 77e, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) “Populasi merujuk pada suatu kelompok objek penelitian yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang relevan untuk dianalisis

dan diambil kesimpulannya". Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Kementerian Agama, dengan jumlah 34 pegawai ASN, tidak termasuk pimpinan.

Sugiyono (2019:127) mengemukakan bahwa "Sampel merupakan sebagian dari populasi dan ciri-cirinya". Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mengkaji seluruh populasi, melainkan hanya sebagian dari populasi yang ada. Di harapkan, hasil yang didapatkan dapat merepresentasikan ciri-ciri dari populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2019:133), "Metode sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel". Metode sampling jenuh digunakan karena populasi yang diteliti berjumlah kurang dari 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner

5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan dari semua informasi yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah teknik analisis jalur, yang memanfaatkan alat analisis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Perangkat ini berfungsi untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan sepanjang penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang berjumlah 34 orang.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan seperangkat indikator yang mewakili satu variabel laten dan

yang mendasari variabel laten tersebut. *Convergent validity* didapatkan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *outer loading* dari setiap indikator (Sholihin dan Ratmono, 2013:76) nilai *outer loading* minimal adalah 0,7 dan nilai AVE minimal yang harus dipenuhi adalah diatas 0,5. Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai AVE (*Average Varian Extracted*).

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ . Profesionalisme	0.913	0.700	Valid
X ₂ . Kompetensi kerja	0.917	0.754	Valid
X ₃ . Beban kerja	0.800	0.712	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.906	0.727	Valid
Y ₂ . Kinerja	0.856	0.703	Valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner. Menurut Sholihin dan Ratmono (2013:92), instrumen dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang baik. Untuk menguji reliabilitas, dapat juga digunakan *composite reliability* dengan nilai minimal 0,7, seperti yang dijelaskan oleh Sekaran (2014:34).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196), "Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidak". Uji normalitas dilakukan dengan asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua komponen statistik untuk mengukur normalitas, yaitu *kurtosis* dan *skewness*. *Kurtosis* mengukur sejauh mana distribusi data cenderung rata atau runcing, sementara *skewness* mengukur sejauh mana distribusi data miring ke kiri atau kanan. Untuk menguji normalitas, peneliti akan melihat nilai *Critical Ratio* (CR) untuk

kurtosis dan *skewness*. Jika nilai CR berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$, maka data dapat dianggap berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2021:157), "Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel-variabel independen yang ada". Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) digunakan untuk mendeteksi *multikolinearitas*. Jika nilai VIF $\leq 5,0$ maka tidak ada masalah *multikolinearitas* dalam model regresi. Namun, jika nilai VIF $> 5,0$ ini menunjukkan adanya masalah *multikolinearitas*, yang berarti variabel-variabel bebas saling mempengaruhi satu sama lain, yang dapat mengganggu validitas model.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Menurut Ghazali (2021:148), "Uji GOF digunakan untuk mengujisignifikansi koefisien parsial dalam setiap regresi. Uji ini juga digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa setiap regresi dalam model memiliki nilai nol. Dalam penelitian ini, uji Goodness of Fit (GOF) dilakukan dengan menggunakan tiga ukuran kesesuaian model yang dihasilkan oleh *Smart PLS 3.0*, yaitu SRMR

(*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square*, dan *NFI* (*Normed Fit Index*). Ketiga ukuran ini digunakan untuk mengukur sejauh mana model yang diusulkan sesuai dengan data yang diperoleh. Penelitian ini dinyatakan *fit* jika

konsep model struktural yang digunakan sesuai dengan kenyataan di lapangan, yang berarti model tersebut mampu menggambarkan dengan baik hubungan antara variabel yang diteliti.

Tabel 2.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.099	0.099	< 0.10	<i>Good fit</i>
d_ULS	2.729	2.729	>0.05	<i>Good fit</i>
d_G	n/a	n/a	> 0.05	<i>Good fit</i>
Chi-Square	infinite	infinite	Diharapkan kecil	<i>Good fit</i>
NFI	n/a	n/a	>0,09 (mendekati 1)	<i>Marginal fit</i>

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2021:147), “Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen”. Dalam studi ini, pengujian *koefisien determinasi* dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana variabel eksogen (bebas) dapat

memengaruhi variabel endogen (terikat) dalam model yang dianalisis. Pengukuran nilai *koefisien determinasi* (*R-Square*) dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *Smart PLS 3.0*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Koefisien Determinasi R²* (*R-Square*) kemudian diketahui hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R-Square	R-Square Adjusted
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.865	0.852
Y ₂ . Kinerja	0.842	0.820

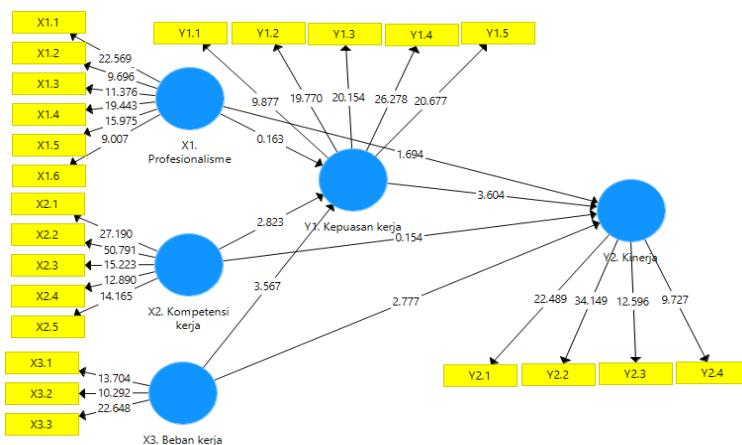
1) Variabel Profesionalisme (X₁) Kompetensi kerja (X₂) dan Beban kerja (X₃) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,852 (85,2%) sangat tinggi, sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

2) Variabel Profesionalisme (X₁) Kompetensi kerja (X₂) dan Beban kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,820 (82 %) sangat tinggi, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelitian

Menurut Ghozali dan Latan (2020:73), “Model struktural atau *inner model* dimanfaatkan untuk menjelaskan kekuatan hubungan atau pengaruh antar variabel laten, yang dibangun berdasarkan landasan teori yang relevan”. Model struktural, yang juga disebut sebagai *inner model*, digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antara variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur

secara langsung. Nilai *Path Coefficient* menunjukkan seberapa besar pengaruh antar konstruk laten, yang merupakan salah satu hasil dari analisis *bootstrapping* pada *inner model*. Sementara itu, *Indirect Effects* dimanfaatkan untuk mengevaluasi kekuatan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, baik pada variabel eksogen maupun endogen. Hasil uji *inner model* dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Smart PLS

Merujuk pada Gambar 2 diatas, Selanjutnya hasil uji hipotesis

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 :

Tabel 4.
Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
X ₁ . Profesionalisme → Y ₁ . Kepuasan kerja	0.031	0.163	0.871
X ₂ . Kompetensi kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja	0.365	2,823	0.005
X ₃ . Beban kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja	0.593	3,567	0.000
X ₁ . Profesionalisme → Y ₂ . Kinerja	-0.391	1,694	0.091
X ₂ . Kompetensi kerja → Y ₂ . Kinerja	-0.026	0.154	0.877
X ₃ . Beban kerja → Y ₂ . Kinerja	0.642	2,777	0.006
Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.671	3,604	0.000
X ₁ . Profesionalisme → Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.021	0.155	0.877
X ₂ . Kompetensi kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.245	2,077	0.038
X ₃ . Beban kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja → Y ₂ . Kinerja	0.398	2,731	0.007

Pembahasan Uji Hipotesis Profesionalisme Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,031), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,163 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,871** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Profesionalisme belum tentu berdampak nyata pada peningkatan Kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi Kepuasan kerja, seperti keseimbangan Beban kerja, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan, serta hubungan antarpegawai. Dengan demikian, peningkatan Profesionalisme perlu dibarengi dengan perbaikan pada aspek lain yang turut memengaruhi Kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Rafiqah (2024).

Kompetensi kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,365), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,823 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,005**

($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat Kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif sangat menentukan sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Kompetensi yang baik memberikan rasa percaya diri, penguasaan tugas, serta pencapaian kinerja yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Rohmah (2020). Temuan ini medukung hasil kajian empiris oleh Rahmawati *et. al* (2024) dan Efendi *et. al* (2023)

Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,593), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,567 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja yang sesuai dan proporsional dapat meningkatkan Kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa ketika Beban kerja dirasakan

wajar dan menantang secara positif, hal itu dapat mendorong semangat kerja, rasa pencapaian, serta kepuasan terhadap peran yang dijalankan dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Wulandari (2024).

Profesionalisme Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,391), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,694 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,091** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun Profesionalisme dianggap penting dalam dunia kerja, namun dalam konteks ini tidak cukup untuk memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan Kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan tingkat Kinerja, atau bisa juga bahwa standar Profesionalisme yang diterapkan belum sepenuhnya mendorong Kinerja secara optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Aprianti (2024).

Kompetensi kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,026), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,154 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,877** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja yang dimiliki pegawai belum mampu memberikan kontribusi langsung yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat terjadi apabila Kompetensi yang dimiliki tidak sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas, atau belum adanya dukungan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai menyalurkan kemampuannya secara maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Marliana (2024). Temuan ini medukung hasil kajian empiris oleh Arinata *et. al* (2024), Badriyah *et. al* (2024) dan Putri *et. al* (2024).

Beban kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,642), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,777 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,006** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja yang sesuai mampu meningkatkan Kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa ketika Beban kerja diberikan dalam porsi yang menantang namun masih dalam batas kemampuan, hal itu justru dapat mendorong produktivitas serta pencapaian Kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Teddy (2024). Temuan ini medukung hasil kajian empiris oleh

Assagaf *et. al* (2025) dan Chandra *et. al* (2024)

Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,671), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,604 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut, semakin tinggi Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Halimah (2024). Temuan ini medukung hasil kajian empiris oleh Yonata *et. al* (2024).

Profesionalisme Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,021), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,155 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,877** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Profesionalisme tidak serta-merta

mampu meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan melalui Kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, namun hal tersebut belum tentu memberikan kontribusi yang cukup terhadap rasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya tidak berdampak besar terhadap peningkatan Kinerja. Hal ini bisa terjadi karena adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi Kepuasan kerja, seperti Kompetensi kerja atau Beban kerja. Akibatnya, Profesionalisme yang dimiliki pegawai belum mampu mendorong Kepuasan kerja yang cukup kuat untuk meningkatkan Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Rafiqah (2024) dan Halimah (2024).

Kompetensi kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,245), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,077 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,038** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kompetensi kerja meningkat, maka Kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat dan selanjutnya akan berdampak positif terhadap Kinerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Kompetensi kerja menjadi faktor penting yang mampu membentuk rasa puas dalam diri pegawai

terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi merasa lebih percaya diri, mampu menyelesaikan tugas secara efektif, dan merasakan kepuasan atas pencapaian mereka. Kepuasan tersebut kemudian berdampak pada peningkatan Kinerja secara signifikan. Dengan demikian, Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara Kompetensi dan Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Rohmah (2020) dan Halimah (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Arinata *et. al* (2024), Badriyah *et. al* (2024) dan Putri *et. al* (2024).

Beban kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,398), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,731 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,007** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan Kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh pada peningkatan kinerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Beban kerja yang dirasakan adil dan sesuai kemampuan akan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan. Pegawai merasa dipercaya dan dibutuhkan, yang kemudian menciptakan motivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika Beban

kerja terlalu ringan atau terlalu berat, bisa jadi menimbulkan kebosanan atau stres. Oleh karena itu, manajemen Beban kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara Kepuasan kerja dan produktivitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Wulandari (2024) dan Halimah (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Chandra *et. al* (2024).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Profesionalisme berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
2. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
4. Profesionalisme berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Kompetensi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak);
6. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_6 diterima);
7. Kepuasan konsumen berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_7 diterima);
8. Profesionalisme berpengaruh positif namun tidak signifikan

- terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
9. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 diterima);
 10. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} diterima).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo, disarankan agar instansi terus mendorong peningkatan Profesionalisme ASN melalui pelatihan teknis, penguatan etika kerja, dan internalisasi nilai-nilai integritas, meskipun pengaruhnya terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja belum signifikan. Kementerian juga perlu mengevaluasi strategi peningkatan Profesionalisme karena hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme belum memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Selain itu, pengembangan Kompetensi kerja perlu menjadi prioritas melalui program pelatihan dan bimtek yang relevan agar pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif. Pengelolaan Beban kerja yang seimbang juga menjadi hal penting, mengingat Beban kerja terbukti

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan dan Kinerja, sehingga perlu dilakukan evaluasi distribusi tugas secara berkala.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan Profesionalisme, Kompetensi kerja, dan Beban kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Profesionalisme, Kompetensi kerja, dan Beban kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini. Untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain di luar variabel tersebut, seperti Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja yang juga berpotensi memengaruhi Kepuasan kerja dan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianti, K. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan

- Olahraga Kota Bima. *Journal of Economics and Business Management*. STIE Bima. Vol 3 (2) : 148 – 159.
<https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i2.1698>
- Arinata, S., Soeliha, S., Ciptasari, A. D. W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smrn 1 Panji Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*. FEB UNARS. Vol 3 (9) : 1697-1711.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i9.5199>
- Assagaf, M. F., Praja, Y., Soeliha, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Oragnisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Blimming, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 4 (1) : 124-138
<https://doi.org/10.36841/jme.v4i1.5413>
- Badriyah, N., Pramesti. R. A., Soeliha, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Asn Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (3) : 544-557
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4868>
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta
- Chandra, V. A. D., PermataSari, L., Pramesti. R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (7) : 1308-1322
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5093>
- Efendi, R., Hamdun, E. K., Pramesti. R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pg Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (10) : 2219-2238
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640>
- Ghozali. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ dan Latan, H. 2020. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Halimah, H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Universitas Pertiwi. Vol 7 (4) :

- 15631 – 15640.
<https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.36788>
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada Sutrisno,
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2018. *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- Marliana, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah. Universitas Batanghari Jambi*. Vol 24 (1) : 103 – 108.
<http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4144>
- Putri, N. S., Ediyanto., Ciptasari, A. D. W. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Puskesmas Kendit Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (8) : 1556-1570
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i8.5132>
- Rafiqah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalisme Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Fashion. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Universitas Indo Global Mandiri Vol 7 (3).
<https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.29284>
- Rahmawati., Pramesthi. R. A., Praja, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Rsud Dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (5) : 997-101
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4960>
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari. Vol 2 (2) : 147 - 162.
<https://doi.org/10.33752/bima.v2i2>
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung. PT Refika Aditama.

- Sekaran, U. dan Roger B. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi R. 2013. *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Teddy, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multimestika Daya Semesta. *Journal of Economic, Bussines and Accounting. Universitas Prima Indonesia*. Vol 7 (2) : 3408 – 3420.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.8964>
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. STIE Widya Wiwaha. Vol 3 (1) : 137 – 156.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>
- Yonata, C. F., Ediyanto., Tulhusnah, L. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (5) : 939-952
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4941>