

The Influence of Compensation, Motivation and Workload on Employee Performance at the Research and Development Planning Agency of Berau Regency with Job Satisfaction as an Intervening Variable

Ecuk Wibowo^{*)}

Universitas Muhammadiyah Berau

^{*)}Correspondence Author: rodiahaprilia24770@gmail.com, Kalimantan Timur, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i2.3075>

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, work motivation, and workload on employee performance at the Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) Berau Regency, with job satisfaction as an intervening variable. A quantitative approach with a causal design was employed, involving 56 employees selected through a census technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using path analysis and single factor analysis with AMOS software. The results indicate that compensation (estimate 0.347, $p < 0.001$) and work motivation (estimate 0.367, $p < 0.001$) positively and significantly affect job satisfaction, while workload (estimate -0.318, $p = 0.003$) has a negative and significant effect. Compensation (estimate 0.245, $p = 0.007$) and job satisfaction (estimate 0.489, $p = 0.002$) positively and significantly influence employee performance, but work motivation ($p = 0.122$) and workload ($p = 0.341$) do not have a direct significant effect. Job satisfaction mediates the relationship between compensation, work motivation, and workload on employee performance, with R^2 values of 0.795 for job satisfaction and 0.883 for performance. The uneven distribution of compensation and workload, as evidenced by a satisfaction survey (44.64% dissatisfied) and the 2024 job analysis, significantly impacts satisfaction and performance. The study recommends designing fairer compensation policies based on workload and optimizing workload management to enhance job satisfaction and employee performance at Bapelitbang Berau Regency.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) Kabupaten Berau dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas, melibatkan 56 pegawai sebagai sampel yang diambil melalui teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) dan analisis single factor dengan perangkat lunak AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (estimate 0,347, $p < 0,001$) dan motivasi kerja (estimate 0,367, $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja (estimate -0,318, $p = 0,003$) berpengaruh negatif dan signifikan. Kompensasi (estimate 0,245, $p = 0,007$) dan kepuasan kerja (estimate 0,489, $p = 0,002$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun motivasi kerja ($p = 0,122$) dan beban kerja ($p = 0,341$) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,795 untuk kepuasan kerja dan 0,883 untuk kinerja pegawai. Fenomena ketidakmerataan kompensasi dan beban kerja yang tidak seimbang, sebagaimana ditunjukkan oleh survei kepuasan (44,64% pegawai tidak puas) dan analisis jabatan 2024, menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Penelitian ini merekomendasikan kebijakan kompensasi yang lebih adil berdasarkan beban kerja dan pengelolaan beban kerja yang optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Bapelitbang Kabupaten Berau.

Kata kunci : Sistem Pengendalian Manajemen, Digitalisasi, Transformasi Digital, Manajemen Perubahan.

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan determinan strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Penguatan kinerja ASN menjadi bagian integral dari reformasi birokrasi yang berkelanjutan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dalam konteks pemerintahan daerah, keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja perangkat daerah sebagai unsur pelaksana teknokratis. Salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran vital dalam penyelenggaraan pembangunan daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) Kabupaten Berau, yang bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan strategis, perencanaan pembangunan, serta penelitian dan pengembangan inovatif.

Namun demikian, dinamika kinerja ASN di lingkungan Bapelitbang Kabupaten Berau menunjukkan fenomena yang perlu dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), terjadi penurunan signifikan pada pencapaian predikat kinerja pegawai. Pada tahun 2023, sebanyak 27,5% pegawai memperoleh predikat “Sangat Baik”, sedangkan 72,5% lainnya memperoleh predikat “Baik”. Akan tetapi, pada tahun 2024 terjadi penurunan drastis, di mana hanya 2,4% pegawai yang mencapai predikat “Sangat Baik”, sementara 97,6% lainnya hanya mencapai predikat “Baik”. Penurunan kualitas kinerja ini mengindikasikan adanya persoalan fundamental dalam sistem manajemen kinerja atau faktor-faktor yang memengaruhinya.

Selain itu, kondisi sumber daya manusia di Bapelitbang Kabupaten Berau memperlihatkan tingginya beban kerja pegawai akibat keterbatasan jumlah personel. Berdasarkan Analisis Jabatan (ANJAB) Tahun 2024, Bapelitbang membutuhkan 128 pegawai, namun hanya memiliki 43 pegawai sehingga terdapat kekurangan 85 pegawai. Kondisi ini berimplikasi pada ketidakseimbangan beban kerja, peningkatan tekanan kerja, dan potensi penurunan efektivitas organisasi. Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja melalui kebijakan kompensasi tambahan berupa insentif pegawai pun belum menunjukkan hasil optimal. Meskipun pada tahun 2024 besaran insentif mengalami kenaikan lebih dari 80% dibanding tahun sebelumnya, hasil survei internal menunjukkan 44,64% pegawai menyatakan tidak puas terhadap kompensasi yang diterima, sementara hanya 26,79% yang menyatakan puas. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi belum mampu meningkatkan motivasi maupun kinerja secara optimal.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa penurunan kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan hanya melalui pendekatan struktural semata, tetapi juga perlu dianalisis dari faktor manajerial sumber daya manusia seperti kompensasi, motivasi, dan beban kerja. Namun, temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian (Anita, 2023) menyatakan kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Muhammad (2021) menemukan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Temuan berbeda dikemukakan Amir (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sementara Yaswir (2021) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variasi hasil penelitian terdahulu tersebut memperlihatkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Faktor lain yang turut memengaruhi hubungan antar variabel tersebut adalah kepuasan kerja. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, kepuasan kerja berperan sebagai variabel psikologis yang berpotensi memediasi hubungan antara faktor kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Mathis et al. (2011) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting yang memengaruhi kinerja karena mencerminkan evaluasi pegawai terhadap kondisi kerja yang mereka alami. Oleh karena itu, memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini dipandang relevan untuk menjelaskan secara lebih komprehensif hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Berau, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis bagi penguatan kebijakan kinerja ASN pada tingkat pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori kausal (causal explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Desain ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen berupa kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini memanfaatkan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui

penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan, sementara data sekunder diperoleh melalui telaah dokumen instansi, jurnal ilmiah, laporan resmi pemerintah, dan literatur relevan yang mendukung pengembangan kerangka teori penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bapelitbang Kabupaten Berau yang berjumlah 56 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh elemen populasi dapat terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin yang dikembangkan berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel kompensasi diukur berdasarkan indikator menurut Hasibuan (2016), variabel motivasi kerja mengacu pada teori Herzberg, variabel beban kerja menggunakan indikator dari Stephen (2015), variabel kepuasan kerja merujuk pada teori Job Satisfaction dari Locke (1976), dan variabel kinerja pegawai mengacu pada indikator kinerja ASN berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022.

Analisis data dilakukan dengan dua pendekatan statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban tiap variabel. Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis path analysis untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel dengan bantuan perangkat lunak AMOS 20 dan SPSS 20. Sebelum pengujian model struktural, dilakukan uji kelayakan model yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji outlier, dan uji goodness of fit. Estimasi parameter dilakukan menggunakan metode Maximum Likelihood Estimation (MLE). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai Critical Ratio (CR) dan p-value, dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Hipotesis diterima apabila $CR \geq 1,96$ dan p-value $\leq 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Indikator	Korelasi
X1.1	0.824
X1.2	0.549
X1.3	0.781
X1.4	0.780
Alpha Cronbach	0.874

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	Korelasi
X2.1	0.756
X2.2	0.559
X2.3	0.836
X2.4	0.763
X2.5	0.704
Alpha Cronbach	0.879

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X3)

Indikator	Korelasi
X3.1	0.672
X3.2	0.637
X3.3	0.644
X3.4	0.775
Alpha Cronbach	0.839

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Indikator	Korelasi
Y1.1	0.505
Y1.2	0.505
Alpha Cronbach	0.671

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y2)

Indikator	Korelasi
Y2.1	0.852
Y2.2	0.855
Y2.3	0.714
Alpha Cronbach	0.902

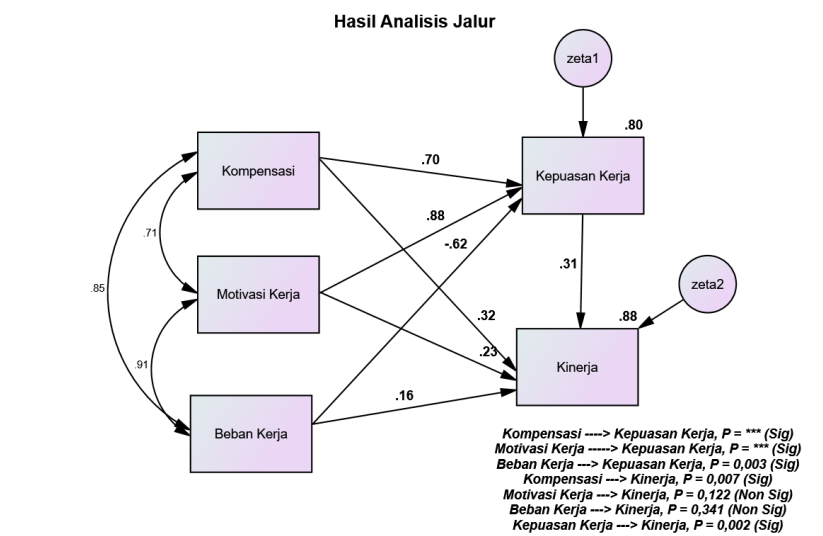
Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan seluruh butir pada kelima konstruk memiliki koefisien korelasi di atas 0,30 sehingga dinyatakan valid. Secara ringkas, rentang korelasi item-total adalah sebagai berikut: kompensasi (0,549–0,824), motivasi kerja (0,559–0,836), beban kerja (0,637–0,775), kepuasan kerja (0,505–0,505), dan kinerja (0,714–0,855). Konsistensi internal instrumen juga memadai dengan Alpha Cronbach masing-masing 0,874 (kompensasi), 0,879 (motivasi), 0,839 (beban kerja), 0,671 (kepuasan kerja), dan 0,902 (kinerja), seluruhnya melampaui ambang reliabilitas 0,60.

Pemeriksaan Asumsi SEM

Asumsi normalitas multivariat terpenuhi ($CR = 0,299 < 0,668$; $\alpha = 5\%$). Uji outlier berbasis Mahalanobis distance tidak menemukan pencilan multivariat ($Md \text{ maksimum} = 14,498 < \chi^2(56) = 41,744$; $p < 0,001$). Asumsi linieritas juga terpenuhi; seluruh pasangan variabel menunjukkan bentuk hubungan linier yang signifikan berdasarkan uji curve fit.

Model Struktural (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)

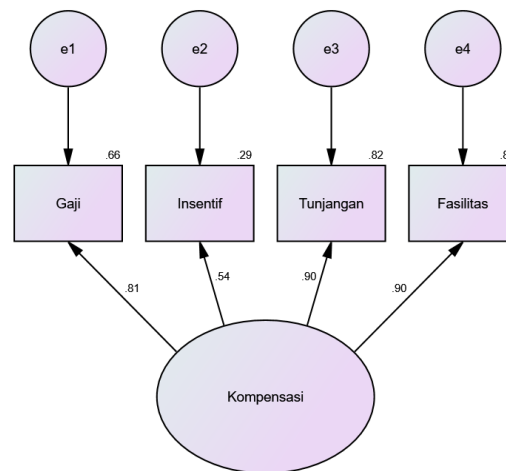


Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

Estimasi model menunjukkan beberapa hubungan langsung yang signifikan. Pada jalur menuju kepuasan kerja, kompensasi \rightarrow kepuasan kerja ($\beta = 0,70$; $p < 0,001$), motivasi kerja \rightarrow kepuasan kerja ($\beta = 0,88$; $p < 0,001$), dan beban kerja \rightarrow kepuasan kerja ($\beta = -0,62$; $p = 0,003$) terbukti signifikan. Pada jalur menuju kinerja, kompensasi \rightarrow kinerja ($\beta = 0,32$; $p = 0,007$) dan kepuasan kerja \rightarrow kinerja ($\beta = 0,31$; $p = 0,002$) signifikan, sedangkan motivasi kerja \rightarrow kinerja ($\beta = 0,23$; $p = 0,122$) dan beban kerja \rightarrow kinerja ($\beta = 0,16$; $p = 0,341$) tidak signifikan.

Efek tidak langsung melalui kepuasan kerja menunjukkan mediasi yang bermakna: kompensasi \rightarrow kinerja melalui kepuasan kerja ($\beta_{\text{ind}} = 0,21$), motivasi kerja \rightarrow kinerja melalui kepuasan kerja ($\beta_{\text{ind}} = 0,27$), dan beban kerja \rightarrow kinerja melalui kepuasan kerja ($\beta_{\text{ind}} = -0,19$); ketiganya dinyatakan signifikan karena dibentuk oleh jalur-jalur langsung yang signifikan.

Model Pengukuran (Ringkasan Loading)



Gambar 2. Single Factor Kompensasi

Seluruh indikator pada setiap konstruk signifikan ($p < 0,05$). Indikator terkuat pada masing-masing konstruk adalah: kompensasi (tunjangan, fasilitas; loading $\approx 0,90$), motivasi kerja (rasa aman; 0,95), beban kerja (standar kerja; 0,90), kepuasan kerja (rasa senang; 0,90), dan kinerja (kuantitas dan kualitas; 0,94). Hal ini menegaskan fokus aspek pengukuran yang paling menentukan pada tiap variabel.

Koefisien Determinasi

Model menjelaskan 80% variasi kepuasan kerja ($R^2_{Y1} = 0,80$) oleh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja, serta 88% variasi kinerja ($R^2_{Y2} = 0,88$) oleh kompensasi, motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Temuan bahwa kompensasi meningkatkan kepuasan kerja menegaskan peran insentif material sebagai pendorong afeksi positif terhadap pekerjaan. Loading indikator tertinggi pada “tunjangan” dan “fasilitas” menunjukkan bahwa persepsi kesejahteraan non-upah dasar (benefit) lebih menentukan kepuasan daripada gaji pokok semata. Secara psikologis, hal ini konsisten dengan teori keadilan dan need fulfillment: ketika imbalan dirasa layak dan relevan dengan kebutuhan (kesehatan, dukungan kerja), evaluasi afektif terhadap pekerjaan meningkat. Hasil ini koheren dengan penelitian (Kurniawan, 2021;

Oktawati, 2016; Riza & Fazri, 2023), serta sejalan dengan pandangan (Mathis et al., 2011) mengenai pentingnya kompensasi yang adil.

Namun, fenomena 44,64% ketidakpuasan di lapangan meski insentif meningkat >80% menunjukkan bahwa struktur dan pemerataan kompensasi (berbasis kelas jabatan yang tidak mencerminkan beban riil) lebih krusial daripada sekadar kenaikan nominal. Artinya, desain kompensasi berbasis kinerja dan beban dibutuhkan agar efek positif terhadap kepuasan terwujud secara merata.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan kepuasan yang lebih baik, terutama melalui indikator “rasa aman” sebagai determinan terkuat. Dalam konteks birokrasi daerah, kepastian status, kejelasan karier, dan keamanan psikologis merupakan elemen sentral motivasi yang kemudian diterjemahkan menjadi perasaan senang/puas terhadap pekerjaan. Bukti ini konsisten dengan (Anita, 2023; Rahayu & Aprianti, 2020; Sartika et al., 2024).

Kendati demikian, kebijakan kompensasi yang seragam berpotensi mereduksi expectancy dan instrumentality, sehingga sebagian dorongan motivasional tidak sepenuhnya termanifestasi dalam afek positif. Oleh karenanya, sinergi antara desain motivasional (pengakuan, penghargaan berbasis capaian) dan keadilan kompensasi menjadi kunci menjaga kepuasan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan menegaskan dampak standar kerja/target sebagai sumber tekanan utama. Pada Bapelitbang, defisit formasi yang tergambar dalam ANJAB 2024 menyebabkan redistribusi tugas tidak seimbang, jam kerja melampaui batas, dan ketiadaan kompensasi lembur, yang pada gilirannya menurunkan afek positif terhadap pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan (Amir, 2021; Jasmin & Asbara, 2023; Uma & Swasti, 2024), serta sesuai dengan argumentasi (Mathis et al., 2011) bahwa ketidakseimbangan beban akan menekan kepuasan dan produktivitas. Implikasinya, intervensi penataan beban (rebalancing tugas, automasi proses, dukungan administratif) berpotensi menaikkan kepuasan bahkan tanpa perubahan besar pada kompensasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi berdampak langsung pada kinerja, dengan kuantitas dan kualitas sebagai indikator kinerja terkuat. Ini mengindikasikan bahwa paket imbalan yang relevan

dan enabling (tunjangan, fasilitas) bukan hanya menumbuhkan kepuasan, tetapi juga menyediakan sumber daya instrumental (peralatan, dukungan operasional) untuk menghasilkan output yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan (Kurniawan, 2021; Oktawati, 2016; Riza & Fazri, 2023; Yeno, 2023).

Kendati demikian, ketidakmerataan kompensasi yang tidak mempertimbangkan beban riil berpotensi menimbulkan crowding-out pada sebagian pegawai ber-beban tinggi. Karena itu, kompensasi berbasis kinerja dan beban dapat memperkuat efek langsung kompensasi pada kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Tidak signifikannya pengaruh langsung motivasi pada kinerja meskipun bertanda positif menggambarkan karakteristik sektor publik yang prosedural: perilaku kinerja seringkali lebih ditentukan oleh aturan, proses, dan sumber daya ketimbang dorongan internal semata. Temuan ini konvergen dengan research gap (Muhammad, 2021) dan menyiratkan bahwa pengaruh motivasi lebih bekerja melalui mekanisme afektif (kepuasan) alih-alih langsung meningkatkan output. Dalam konteks Bapelitbang, insentif tetap dan ketidakseimbangan beban dapat mengikis instrumentality, sehingga motivasi belum terkonversi menjadi kinerja tanpa jembatan kepuasan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Koefisien positif yang tidak signifikan menandakan bahwa kenaikan beban tidak otomatis memperburuk (atau memperbaiki) kinerja secara langsung. Pada birokrasi yang sarat target dan standar, peningkatan beban mungkin memacu intensifikasi kerja pada sebagian konteks, tetapi efek bersihnya lemah karena terbentur keterbatasan sumber daya dan kelelahan. Ketika dukungan dan redistribusi beban tidak memadai, pengaruh beban lebih banyak termediasi oleh kepuasan kerja bukan berdampak langsung pada output.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan berperan sebagai mekanisme psikologis kunci yang menerjemahkan kebijakan manajerial menjadi perilaku kinerja. Dengan “rasa senang” sebagai indikator terkuat, hasil ini mengafirmasi literatur (Kurniawan, 2021; LAROSA, 2020; Riza & Fazri, 2023; Sartika et al., 2024; Uma & Swasti, 2024) bahwa pekerja yang puas cenderung melaporkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks Bapelitbang, peningkatan kepuasan melalui kompensasi yang adil dan penataan beban merupakan tuas utama untuk akselerasi kinerja.

Efek Tidak Langsung melalui Kepuasan Kerja

Bukti mediasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan, sementara beban kerja menurunkan kinerja melalui penurunan kepuasan. Besaran efek tidak langsung (0,21; 0,27; -0,19) memperlihatkan bahwa rancangan kebijakan yang menyasar kepuasan bukan hanya menaikkan insentif atau menambah target akan memberikan dampak kinerja yang lebih stabil. Jalur dominan yang teridentifikasi (misal: tunjangan/fasilitas → rasa senang → kuantitas/kualitas) memberikan peta intervensi yang jelas: selaraskan benefit dengan beban riil, perkuat rasa aman dan pengakuan, serta re-balance standar kerja agar tidak mengikis afek positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 kepuasan = 0,80 menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi, motivasi, dan beban kerja memiliki daya jelaskan tinggi terhadap variasi kepuasan pegawai. Sementara itu, R^2 kinerja = 0,88 mengindikasikan bahwa penambahan kepuasan kerja dalam model secara substansial meningkatkan penjelasan variasi kinerja menegaskan perannya sebagai variabel jembatan. Dengan kata lain, arsitektur kebijakan SDM yang menempatkan kepuasan sebagai outcome antara merupakan strategi paling efektif untuk mengangkat kinerja di lingkungan Bapelitbang.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Berau. Secara spesifik, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan dorongan motivasi yang kuat dapat meningkatkan tingkat kepuasan pegawai, sementara peningkatan beban kerja justru menurunkan kepuasan kerja secara nyata.

Lebih lanjut, kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, kepuasan kerja terbukti berperan penting sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif terhadap

kinerja melalui penurunan kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki fungsi strategis sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara faktor-faktor manajerial dengan hasil kinerja organisasi.

REFERENSI

- Amir, B. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dengan stress Sebagai variabel intervening di universitas hasanuddin. Universitas Hasanuddin.
- Anita, O. G. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Lampung.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel Inna Dharma Deli. *Sintaksis*, 1(2), 1–9.
- Larosa, Y. M. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (Stie Pembnas) Nias.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2011). Human resources management. South-Western Cengage Learning.
- Muhammad, D. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerjapegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Enrekang. STIE Nobel Indonesia.
- Oktawati, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten sarolangun (DPPKAD). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184–189.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(04), 1086–1100.
- Sartika, G., Iryadana, M. R., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Daya Santosa Di Bandung. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 333–346.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge.(2008). *Perilaku Organisasi Edisi*, 12.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193.
- Yaswir, Y. W. (2021). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Perawat Rumah Sakit UNAND). Universitas Andalas.
- Yeno, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa (Studi Di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang). Universitas Hasanuddin.