



Studi Empiris tentang Hubungan antara Kepuasan Kerja, Efikasi Diri, dan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Banda Aceh

Syarifah Mauli Masyithah¹, T Muhammad Jumeil¹, Syafira Yunidar¹, Nurrahmad¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Banda Aceh, Indonesia.

symasyithah88@gmail.com

<https://doi.org/10.30601/humaniora.v%vi%i.6389>

Published by Universitas Abulyatama

Artikel Info

Submitted:

27-03-2025

Revised:

30-03-2025

Accepted:

30-04-2025

Online first :

30-04-2025

Abstract

The objective of this study is to determine the influence of job satisfaction and self-efficacy, both partially and simultaneously, on the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Banda Aceh City. The sample size for this study consists of 98 respondents. The research method employed is quantitative. Data were collected through questionnaires and analyzed using a multiple linear regression model. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis, F-test, and t-test to determine the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that job satisfaction has a significant partial effect on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Banda Aceh City. Self-efficacy, on the other hand, does not have a significant partial effect on employee performance at the same office. However, job satisfaction and self-efficacy together have a very significant simultaneous effect on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Banda Aceh City. The conclusion based on the simultaneous test shows that job satisfaction and self-efficacy together have a very significant effect on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Banda Aceh City.

Keywords: Job Satisfaction, Self-Efficacy, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan efikasi diri baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 98 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Kepuasan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Kesimpulan berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

Kata-kata kunci: Kepuasan Kerja, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Dalam menghadapi tantangan lingkungan eksternal yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter, etika kerja, dan kemampuan beradaptasi. Tanpa dukungan dari SDM yang kompeten dan berkualitas, maka berbagai rencana dan program kerja yang telah disusun tidak akan berjalan secara efektif dan efisien (Deryl et al., 2023).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pengertian tersebut juga bisa diartikan sebagai aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pengertian tersebut dapat dipahami lebih jelas sebagai fungsi dan hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu atau perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergis dan akan terlihat dari produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain itu, kinerja instansi atau organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Nursanti, 2018).

Produktivitas kerja merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Tahapan yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan perencanaan kerja, pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, produktivitas kerja sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk pencapaian kinerja yang maksimal (Febrianti et al., 2024). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan atau tolak ukur yang telah ditetapkan oleh lembaga maupun instansi. Selain itu kinerja seorang pegawai juga dipengaruhi kepuasan kerja dan efikasi diri.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diklasifikasikan menjadi 3 kelompok yaitu karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik individu meliputi kebutuhan-kebutuhan individu, harapan-harapan individu, dan pengalaman kerja. Variabel situasional mencakup kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Sedangkan karakteristik pekerjaan mencakup jenis pekerjaan, beban kerja, dan tanggung jawab pekerjaan (Auliani et al., 2017).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki. Hal ini berdampak pada penurunan fokus dan konsentrasi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja menurun secara signifikan. Ketidakpuasan kerja dapat menghambat pencapaian kematangan psikologis karyawan, menyebabkan frustrasi, dan berdampak negatif pada konsentrasi serta produktivitas kerja. Ketidakpuasan kerja dapat menghambat pencapaian kematangan psikologis karyawan, menyebabkan frustrasi, dan berdampak negatif pada konsentrasi serta produktivitas kerja (Susanto et al., 2022).

Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan menghadapi situasi kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi memiliki keyakinan kuat bahwa ia dapat mengatur dan menjalankan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Efikasi diri yang tinggi dapat mendorong individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan, tidak mudah putus asa, serta lebih tekun dalam bekerja. Sebaliknya, pegawai dengan efikasi diri rendah akan cenderung menghindari tantangan, mudah menyerah, dan berpotensi mengalami stres serta frustrasi kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja (Fernando Putra et al., 2022).

Kurangnya keyakinan diri karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, menyebabkan karyawan sering mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan menjadi terhambat karena karyawan tidak mampu menunjukkan potensi terbaiknya. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Rendahnya keyakinan diri (self-efficacy) pada pegawai dapat menghambat pengembangan potensi, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja serta produktivitas kerja (Siregar & Novi Fitria Hermiati, 2023).

KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kemampuan, dan kepribadian individu. Menurut Pham et al. (2024), motivasi yang tinggi, yang didorong oleh faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik seperti insentif, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kemampuan individu, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, juga berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya. Kepribadian individu, seperti sikap proaktif dan tanggung jawab, turut memengaruhi kinerja secara keseluruhan (Ali Mustofa et al., 2024).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar serta sesuai dengan moral dan etika (Guntari, 2024). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Piri et al., 2022).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan suatu perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, maka akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai (Rahayu, 2021). Dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hasyim, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan seberapa banyak atau besar karyawan menyukai pekerjaan mereka sendiri. Sikap

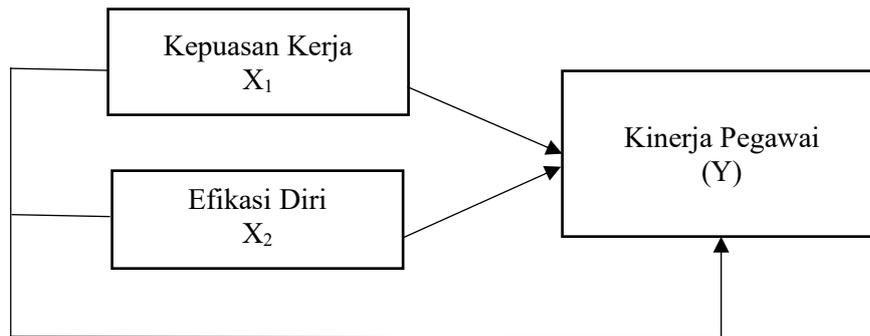
ini mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kompensasi, dan kondisi fisik serta psikologis di tempat kerja (Ilhamsyah & Maliah, 2020).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang di dalam organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja dapat berfungsi untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Fitriandari et al., 2024). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Nurjanah, 2023).

Self-efficacy adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya (Indriyani et al., 2021). Individu yang memiliki self-efficacy tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif sehingga meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka (Tak et al., 2017).

Menurut (Sugiyono, 2019), setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka konseptual. Selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya.

Dalam penelitian ini, sebagaimana yang telah diuraikan di atas, ada tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen (kepuasan kerja dan efikasi diri) dan satu Variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hal tersebut, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh, yang berjumlah 129 pegawai. Dalam hal ini karena populasi pegawai lebih dari 100 orang maka tidak diambil semuanya. Jika subjeknya (populasi) lebih dari 100 orang dapat diambil 10-25% atau lebih (Sugiyono, 2019). Sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk memperoleh sampel penelitian yang dibutuhkan dari total populasi sebanyak 129 pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil rumus Slovin maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 98 pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Probability sampling* yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *Simple Random Sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan informasi dengan menggunakan pertanyaan tertulis dalam angket untuk dijawab oleh responden.

Data-data yang terkumpul dapat menjadi bahan acuan dan penarik kesimpulan dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Hal ini dilakukan dengan harapan hasil yang didapatkan dari kuesioner valid. Dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu model pertanyaan yang sudah tersedia jawaban. Sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba kepada 98 responden di kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi *product moment* dengan ketentuan validitas instrument apabila r hitung $>$ r tabel pada $N = 98$. Sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,1654. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5%	Ket
1	Y1	0,776	0.1654	Valid
2	Y2	0,862	0.1654	Valid
3	Y3	0,645	0.1654	Valid
4	Y4	0,795	0.1654	Valid
5	Y5	0,779	0.1654	Valid
6	X1.1	0,799	0.1654	Valid
7	X1.2	0,787	0.1654	Valid
8	X1.3	0,671	0.1654	Valid
9	X1.4	0,629	0.1654	Valid
10	X1.5	0,640	0.1654	Valid
11	X1.6	0,433	0.1654	Valid
12	X1.7	0,779	0.1654	Valid
13	X2.1	0,741	0.1654	Valid
14	X2.2	0,782	0.1654	Valid
15	X2.3	0,661	0.1654	Valid
16	X2.4	0,717	0.1654	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, uji validitas yang dilakukan pada variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai r hitung $>$ r tabel 0,1654, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *cronbach's alpha* $<$ 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Aitem Pernyataan	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Y1-Y5	0,772	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X1)	X1.1-X1.1	0,840	Reliabel
3	Efikasi diri (X2)	X2.1-X2.2	0.672	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*, terlihat nilai *cronbach's alpha* > 0,6; untuk variabel kepuasan kerja, efikasi diri, dan kinerja pegawai secara berurutan sebesar 0,772; 0,840; dan 0,672. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Hipotesis menyatakan kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di atas berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi

Nama Variabel	β	Standar Error	t Hitung	t Tabel	Sig
Konstanta	6,419	2,285	2,809	1,985	0,006
Kepuasan Kerja	0,536	0,071	7,506	1,985	0,001
Efikasi Diri	-0,053	0,102	-0,044	1,985	0,608

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil data *output* melalui SPSS terlihat seperti tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda di bawah ini:

$$Y = 6,419 + 0,536(X1) - 0,053(X2) + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut: Koefisien Regresi (β) Dalam penelitian nilai konstanta adalah 6,419 artinya jika kepuasan kerja (X1) dan efikasi diri (X2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh adalah sebesar 6,419 pada satuan skala likert dapat dikatakan cukup. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,536 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh sebesar 53,6%. Koefisien regresi variabel efikasi diri (X2) sebesar -0,053 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel efikasi diri akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh sebesar -5,3%. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 53,6%.

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suhu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,625 ^a	,390	,377	1,591

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), Efikasi Diri (X₁)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,625, Dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 62,5%. Artinya kepuasan kerja (X₁) dan efikasi diri (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,390 artinya bahwa sebesar 39% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja Pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kepuasan kerja (X₁) dan efikasi diri (X₂). Sedangkan selebihnya 61% dikelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dua variabel yang diamati dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Nama Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kepuasan kerja	7,506	1,985	0,001
Efikasi diri	-0,515	1,985	0,608

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial (*output coefficients*) diperoleh nilai t hitung sebesar 7.506 > t tabel 1,985 dan nilai signifikansi (Sig) 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean squares	F	Sig
1	Regression	153,946	2	76,973	30,403	>,001 ^b
	Residual	240,513	95	2,532		
	Total	394,459	97			

a. Dependent variabel: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), beban kerja, motivasi kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 30,403. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan df_1-1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df_2-2 (jumlah responden-2) atau $98-2 = 96$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat nilai F tabel sebesar 3,09 dengan demikian F hitung $>$ F tabel. Signifikansi pada uji F sebesar 0,001; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara simultan variabel independen kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh sangat nyata terhadap variabel dependen kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Efikasi diri (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Kepuasan kerja dan Efikasi diri secara simultan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis menyimpulkan saran sebagai berikut: kepada Kepala kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh dapat mengevaluasi kembali tentang pemberian beban kerja agar disesuaikan dengan keahlian pegawainya masing-masing. Kepala kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui penyesuaian pekerjaan pegawai dengan pengalaman kerjanya dan peningkatan kepedulian kepala kantor terhadap tugas pegawainya. Untuk penelitian selanjutnya agar meneliti variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai misalnya pengalaman kerja, mutasi dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Mustofa, M., Subiyanto, D., & Soni Kurniawan, I. (2024). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3), 541–556. <https://doi.org/10.32670/COOPETITION.V15I3.4646>

- Auliani, R. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Scholar.Archive.OrgR Auliani, NMS WulanyaniJurnal Psikologi Udayana, 2017*•*scholar.Archive.Org*.
<https://scholar.archive.org/work/kpoaeyxvivearlzo64h25fec7a/access/wayback/https://ojs.u-nud.ac.id/index.php/psikologi/article/download/37140/22503>
- Deryl, I., T., Rafif Akbarsyah, M., & Prasetio, T. (2023). Formulasi Strategi Sumber Daya Manusia Mendukung Pengembangan Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research, 3*(5), 11008–11015. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6214>
- Febrianti, W., Deli Sari Aji Putri Yansyah, R., Studi Administrasi Bisnis, P., & Sangga Buana, U. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). *Jurnal.Usbypkp.Ac.Id, 4*(1). <https://doi.org/10.32897/dimmensi.v4i1.3411>
- Fernando Putra, E., Murniati, T., & Retawati, A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *JSM: Jurnal Sains Manajemen, 11*(2), 64–72. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSM/article/view/12845>
- Fitriandari, M., Istri, C., Vera, A., Putri, N., Bagus, I., & Ananditha, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar. *Jurnal AKSES, 16*(02). <https://doi.org/10.70358/JURNALAKSES.V16I02.1376>
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10*(3), 1596–1602. <https://doi.org/10.35870/JEMSI.V10I3.2595>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1*(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/EKOMABIS.V1I02.41>
- Ilhamsyah, I., & Maliah, Hj. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *JURNAL KOMPETITIF, 9*(2). <https://doi.org/10.52333/KOMPETITIF.V9I2.712>
- Indriyani, Jeniy, Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2021). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal, 2*(4), 53–62. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3827>
- Nurjanah, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. X). *Journal of Fundamental Management (JFM), 3*(1), 44–62. <https://doi.org/10.22441/JFM.V3I1.17691>

- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347–361. <https://doi.org/10.17509/JAP.V25I2.15646>
- Piri, A., Dotulong, L., Pandowo, Mhc., Stephano Piri, A., Dotulong, L. O., HCh Pandowo, M., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389–398. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V10I2.39353>
- Rahayu, W. (2021). *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Lampung*.
- Siregar, P. B., & Novi Fitria Hermiati. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 727–735. <https://doi.org/10.35870/JEMSI.V9I3.1127>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Susanto, C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali. *Jcrbe.OrgPC SusantoJournal of Current Research in Business and Economics*, 2022•*Jcrbe.Org*, 01, 43–53. <https://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/view/6>
- Tak, Y. R., Brunwasser, S. M., Lichtwarck-Aschoff, A., & Engels, R. C. M. E. (2017). The Prospective Associations between Self-Efficacy and Depressive Symptoms from Early to Middle Adolescence: A Cross-Lagged Model. *Journal of Youth and Adolescence*, 46(4), 744–756. <https://doi.org/10.1007/S10964-016-0614-Z/FIGURES/1>