

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA *WORK LIFE BALANCE* DAN SISTEM
REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMUDA,
OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**



Oleh :

YOSAFAT PENNY OPENG

NPM: 22.61201.051

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **22 Juli 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Emi Setiawati, SE., ME	1.....	Ketua
2.	Hj. Yeni Yandiani, S.Sos, M	2.....	Anggota
3.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : YOSAFAT PENNY OPENG
NPM : 22.61201.051
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

Nilai Angka/Huruf : **82,23 / A =**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Emi Setiawati, SE., ME

Pembimbing II

Hj. Yeni Yandiani, S.Sos, M

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Beban Kerja *Work Life Balance* dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda**

Nama Mahasiswa : Yosafat Penny Openg

NPM : 22.61201.051

Program Studi : Manajemen

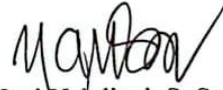
Konsentrasi : MSDM

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I


Erni Setiawati, SE., ME
NIDN. 1110057601

Dosen Pembimbing II


Hj. Yeni Yandiani, S. Sos.MM
NIDN. 1120126901



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda


Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M.
NIDN. 19730704 200501 1 002

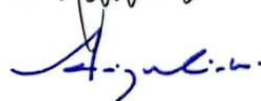
Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 22 Juli 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 22 Juli 2026

Dosen Penguji

- | | | |
|--|----|--|
| 1. Erni Setiawati, SE., ME | 1. |  |
| 2. Hj. Yeni Yahdiani, S, Sos, MM | 2. |  |
| 3. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M. | 3. |  |

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Judul : Pengaruh Beban Kerja *Work Life Balance* dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Nama Mahasiswa : Yosafat Penny Openg

NPM : 22.61201.051

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen MSDM

Telah melakukan revisi Proposal yang berjudul: Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	-	
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S, Sos, MM	-	
3.	Dr. M.Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M.	1. Jika memungkinkan tambahkan realisasi dari kinerja	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yosafat Penny Openg; Lahir di Sandakan pada Tanggal 12 November 2002 anak dari Bapak Simon Petrus Lado Openg dan Ibu Katarina Kebewa Teluma. Penulis Menempuh Sekolah Dasar tahun 2009 s.d tahun 2015 di SD Inpres Waidang Gerong, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama yaitu di SMP Negeri 1 Wulanggitang Boru tahun 2015 s.d 2018, melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas Katolik yakni SMAK St. Darius Larantuka dari tahun 2018 s.d 2021. Pada tahun 2022 terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dikelurahan Bukuan pada tahun 2025 dengan Dosen Pembimbing Herry Farjam, SKM.M.KES. Melalui proses yang telah dilalui, penulis memperoleh pengalaman pembelajaran yang berharga dalam mendukung penyelesaian studi.

“Setiap proses memiliki waktunya, setiap perjuangan memiliki pelajarnya, dan setiap keberhasilan adalah anugerah Tuhan”

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”

(Filipi 4:13)

Salam Hormat

Yosafat Penny Openg

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya yang tiada henti ia berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda” dengan baik dan tepat waktu.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda (Katarina Teluma) dan Ayahanda (Simon Openg), yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dukungan, serta pengorbanan baik secara moral maupun materi selama penulis menempuh Pendidikan hingga penyusunan skripsi ini. Segala bentuk motivasi dan pengorbanan yang diberikan menjadi penyemangat terbesar bagi penulis untuk terus berjuang dan tidak menyerah.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.,M.T. dan Bapak Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE, MM selaku Rektor dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
2. Ibu Erni Setiawati, SE., ME dan Ibu Hj.Yeni Yahdiani,S.Sos, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, saran, serta waktu yang telah diberikan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
3. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan serta kepada

staf administrasi program studi manajemen yang telah memberikan pelayanan terbaik dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi perkuliahan.

4. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, Bapak H. Muslimin, SE, M.Si, yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan untuk melaksanakan penelitian di lingkungan instansi tersebut. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan informasi, serta membantu penulis selama proses pengumpulan data hingga penelitian ini dapat berjalan lancar. Segala bentuk bantuan, kerja sama, dan sikap terbuka yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya

Samarinda, 22 Juli 2026

Yosafat Penny Openg

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGUJI	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Dasar Teori	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Beban Kerja	16
2.2.3 <i>Work Life Balance</i>	20
2.2.4 Sistem Reward	24
2.2.5 Kinerja Pegawai	27
2.2.6 Kepuasan Kerja	30
2.3 Kerangka Konseptual	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis dan Metode Penelitian	34
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.3 Definisi Operasional Variabel	34
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Metode Analisis	38
3.6.1 Uji Kualitas Data	38
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.6.3 Analisis Regresi Variabel Mediasi	41

3.7 Pengujian Hipotesis	43
3.7.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	43
3.7.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.1.1 Profil Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda (DISPORAPAR)	45
4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda	48
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	49
4.2 Deskripsi Data	50
4.3 Analisis Data	53
4.4 Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Kunci Disporapar Kota Samarinda Tahun 2025-2030	2
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert	38
Tabel 4. 1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 2 Kategori Berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 3 Kategori Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4. 4 Kategori Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 5 Kategori Berdasarkan Status Kepegawaian	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	60
Tabel 4. 7 Tabel Hasil Uji Validitas Work Life Balance (X2)	61
Tabel 4. 8 Tabel Hasil Uji Validitas Sistem Reward (X3)	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (M)	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 4. 16 Hasil Regresi Linear Berganda (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	66
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (X) dan Kepuasan Kerja (M)	67
Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linear Berganda X,Y dan M	68
Tabel 4. 19 Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	71
Tabel 4. 20 Tabel Hasil Uji F	71
Tabel 4. 21 Tabel Hasil Uji T	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4. 1 Kantor dan Lokasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda	47
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	85
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Pra survei dan Hasilnya	86
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 4 Daftar Pertanyaan Kuesioner	90
Lampiran 5 Screenshot Berita Terkait Usulan Pemisahan 2 Dinas	95
Lampiran 6 Pengiriman Link Kuesioner	96
Lampiran 7 Rekapitulasi Jawaban Responden	98
Lampiran 8 Rekapitulasi Jawaban Variabel X2	100
Lampiran 9 Rekapitulasi Jawaban Variabel X3	102
Lampiran 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y	104
Lampiran 11 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel M	106
Lampiran 12 Tabel Analisis Data Variabel X1	108
Lampiran 13 Tabel Analisis Data Variabel X2	109
Lampiran 14 Tabel Analisis Data Variabel X3	110
Lampiran 15 Tabel Analisis Data Variabel Y	111
Lampiran 16 Tabel Analisis Data Variabel M	112
Lampiran 17 Uji Validitas Beban Kerja (X1)	113
Lampiran 18 Uji Validitas Work Life Balance (X2)	114
Lampiran 19 Uji Validitas Sistem Reward (X3)	115
Lampiran 20 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	117
Lampiran 21 Uji Validitas Kepuasan Kerja (M)	118
Lampiran 22 Uji Reanilitas X1, X2, X3, Y dan M	120
Lampiran 23 Hasil Uji Normalitas	122
Lampiran 24 Hasil Uji Normalitas	122
Lampiran 25 Hasil Uji Heterokedastisitas	123
Lampiran 26 Hasil Uji Linieritas	123
Lampiran 27 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	124
Lampiran 28 Hasil Uji F dan Uji T	126

ABSTRAK

Yosafat Penny Openg; Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Dosen Pembimbing I Ibu Erni Setiawati, SE, ME dan Dosen Pembimbing II Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam memediasi hubungan tersebut pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 72 Pegawai yang bestatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi variabel mediasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sistem *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh beban kerja dan *work life balance*, sementara sistem *reward* tidak memberikan pengaruh yang signifikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

Kata Kunci: Beban kerja; *work life balance*; sistem *reward*; kinerja pegawai; kepuasan kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena mencakup kemampuan, keterampilan, komitmen, serta tanggung jawab dalam menjalankan setiap aktivitas instansi demi mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi unsur paling penting karena tanpa pegawai yang kompeten, terampil dan bertanggung jawab, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan dengan baik agar pegawai mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi positif bagi instansi.

Meningkatkan kinerja pegawai menjadi hal utama yang diperhatikan dalam menjalankan tugas dan peran Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Berdasarkan hasil pra-survei awal yang dilakukan penulis melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada beberapa pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda terdapat adanya fenomena terkait pencapaian kinerja. Sebagian responden menyatakan bahwa target kerja pada tahun berjalan relatif lebih sulit dicapai dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan tuntutan kerja yang dirasakan oleh pegawai dari waktu ke waktu. Fenomena tersebut didukung oleh data Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda tahun 2025-2030 yang menunjukkan adanya tren peningkatan target kinerja pada beberapa indikator.

Adapun data Indikator Kinerja Kunci Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda yang menunjukkan peningkatan target kerja dari tahun 2025-2030 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Kunci Disporapar Kota Samarinda Tahun 2025-2030

No	Indikator	Satuan	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Rasio Wirausaha Pemuda	%	0,31	0,35	0,45	0,50	0,55	0,60
2	Presentase Atlet yang Masuk Pelatda	%	50	50	51	52	53	54
3	Presentase Cabor Binaan (PPLPD)	%	58,82	58,82	64,10	70,59	76,47	76,47
4	Tingkat Partisipasi Masyarakat dalam Kepramukaan	%	5,92	5,92	6,06	6,12	6,19	6,26
5	Presentase Pertumbuhan Kunjungan Wisatawan	%	5	6	7	8	9	10
6	Presentase Peningkatan Media Pemasaran Pariwisata	%	20	16	14	12	11	10
7	Presentase Pelaku Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang Memiliki Kekayaan Intelektual	%	18,89	20,93	22,96	25,58	27,91	29,06
8	Presentase Pelaku Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang Aktif dan Tervalidasi	%	0,17	0,21	0,24	0,26	0,30	0,33

Sumber; Renstra DISPORAPAR Kota Samarinda 2025-2030)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sebagian besar indikator kinerja mengalami peningkatan target dari tahun ke tahun. Hal ini dapat terlihat pada rasio wirausaha pemuda yang meningkat dari 0,31 pada tahun 2025 menjadi 0,60 pada tahun 2030. Selain itu, presentase cabang olahraga binaan (PPLPD) juga mengalami peningkatan dari 58,82% menjadi 76,47% serta pertumbuhan kunjungan wisatawan yang ditargetkan naik secara bertahap dari 5% menjadi 10%. Peningkatan ini juga pada indikator pelaku ekonomi kreatif yang memiliki kekayaan intelektual serta pelaku pariwisata yang aktif dan tervalidasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang mengalami penurunan target, seperti persentase peningkatan media pemasaran pariwisata yang menurun dari 20% pada tahun 2025 menjadi 10% pada tahun 2030. Namun secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa target kinerja organisasi cenderung meningkat setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan tuntutan kerja yang harus dicapai oleh pegawai, sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja dalam pelaksanaan tugas.

Kondisi tersebut sesuai dengan hasil pra-survei yang penulis lakukan menunjukkan bahwa pegawai merasakan peningkatan kerja setiap tahunnya. Dalam pelaksanaannya, proses menyelesaikan tugas tidak selalu berjalan dengan baik karena masih ada berbagai hambatan, baik yang teknis maupun non- teknis yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kendala teknis yang sering dihadapi antara lain keterbatasan sarana dan prasarana pendukung tugas baik administrasi maupun sarana operasional kegiatan kendala non- teknis seperti kesulitan dalam mengkoordinasikan antar bidang, serta perubahan terhadap jadwal kegiatan yang sering terjadi. Kondisi tersebut bisa mengganggu proses penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan berdampak pada kualitas kerja pegawai, sehingga kinerja menjadi hal penting untuk diteliti lebih lanjut dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia di Disporapar Kota Samarinda.

Beban kerja adalah salah satu hal yang bisa mempengaruhi cara pegawai bekerja di suatu organisasi instansi pemerintahan. Berdasarkan hasil wawancara

dan penyebaran kuesioner kepada beberapa pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, salah satu pegawai menyatakan bahwa jumlah tugas yang diberikan secara umum masih sesuai dengan waktu kerja yang mereka miliki. Sedangkan responden lain menyatakan bahwa pembagian tugas dilakukan berdasarkan tingkat prioritas, sehingga pekerjaan yang biasa dilakukan dapat selesai dalam waktu kerja yang sudah ditetapkan. Namun ada situasi tertentu yang bisa mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, terutama ketika ada tugas baru yang tidak termasuk dalam tugas sehari-hari. Ada pegawai yang mengatakan bahwa tugas seperti dinas keluar kota, pendampingan *event* olahraga maupun pariwisata serta membuat laporan kegiatan hal ini dapat memakan banyak waktu dan tenaga. Tugas tambahan tersebut dapat mengganggu fokus pada pekerjaan utama, meskipun secara keseluruhan beban kerja dianggap sudah seimbang, tetapi dalam kondisi tertentu bisa meningkatkan intensitas kerja sehingga mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas.

Work life balance menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja para pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Berdasarkan hasil pra-survei mengenai *work life balance* responden menyatakan bahwa pada situasi normal, pegawai masih bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena tugas utama bisa selesai dalam jam kerja. Namun, pada beberapa kesempatan tertentu tuntutan tugas kerja seperti pelaksanaan acara dinas, kegiatan di luar kota, serta partisipasi dalam agenda yang melibatkan OPD, menyebabkan pegawai harus bekerja di luar jam kerja termasuk di hari akhir pekan, sehingga mengurangi waktu istirahat dan waktu bersama keluarga. Di sisi lain, beberapa pegawai merasa bisa menghabiskan waktu di rumah tanpa terbebani tugas karena pekerjaan sudah bisa selesai dikerjakan saat jam kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih dipengaruhi oleh tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan diluar waktu kerja, dibandingkan dengan kemampuan pegawai untuk memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara mental.

Sistem *reward* berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, rasa puas serta hasil kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara, umumnya sudah diterapkan, seperti tambahan penghasilan (TPP) dan bentuk penghargaan dari instansi atas sikap disiplin, sopan santun, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas kerja. Secara umum, pegawai merasa bahwa sistem *reward* sudah berjalan secara adil dan jujur sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun, perbedaan jenis *reward* dan status kepegawaian dapat menyebabkan perbedaan cara memandang apakah *reward* yang diterima sesuai dengan kontribusi dan peran yang dilakukan. Maka dari itu penulis perlu melakukan penelitian agar mengetahui cara sistem *reward* yang diterapkan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel *intervening* yang berperan dalam menjembatani pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa nyaman, puas dan termotivasi seorang pegawai dalam melakukan tugasnya. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang diberikan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta jenis penghargaan yang diberikan oleh instansi tersebut. Beban kerja yang berat tuntutan pekerjaan diluar jam kerja serta pandangan mengenai adilnya penghargaan yang diterima bisa berdampak pada rasa puas pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat memengaruhi kualitas dan hasil kerja yang dicapai.

Dalam kenyataannya, beban kerja yang terlalu berat dan ketidakseimbangan *work life balance* dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan kenyamanan pegawai saat bekerja. Di sisi lain, sistem *reward* yang belum sepenuhnya sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan juga bisa mempengaruhi semangat dan kepuasan pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu hal saja, tapi berasal dari gabungan beberapa faktor dalam lingkungan kerja.

Oleh karena itu, menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Apakah beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Apakah beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

1. Ruang lingkup pembahasan hanya berfokus pada beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda .
2. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Wawancara dan observasi awal hanya digunakan sebagai pendukung dalam penyusunan latar belakang penelitian
3. Objek yang diteliti Pegawai di Dinas pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda” diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa dengan objek atau variabel yang berbeda.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi (Disporapar Kota Samarinda)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan

beban kerja yang seimbang, peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta penerapan sistem *reward* yang adil dan memotivasi.

2) Bagi Pegawai:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta persepsi terhadap sistem penghargaan agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja dalam bekerja.

3) Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman empiris serta memperdalam pemahaman penulis mengenai penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks instansi pemerintahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, penulis menyusun skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan yang ingin dicapai, manfaat yang diharapkan, serta sistematika penulisan skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian mengenai hasil penelitian terdahulu yang relevan, teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel, serta hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis dan metode penelitian yang digunakan, waktu dan tempat penelitian,

definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi Gambaran Umum Objek Penelitian, Deskripsi Data, Analisis Data, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis data pembahasan serta saran-saran yang diajukan penulis berdasarkan kesimpulan tersebut sebagai bahan pertimbangan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan langkah penting yang dilakukan oleh peneliti untuk menelusuri dan memahami hasil-hasil penelitian sebelumnya, sebagai bahan perbandingan serta acuan dalam memperkuat penelitian yang sedang dilakukan. kajian ini berfungsi sebagai dasar untuk melihat sejauh mana penelitian dengan variabel serupa yang telah dilakukan sebelumnya serta menemukan celah penelitian yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

Adapun kajian yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan “Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda”, yang berfokus pada bagaimana ketiga faktor utama tersebut memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui tingkat kepuasan kerja. Maka dari itu peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Nama: Ferdi & Syarifuddin (2022)

Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati”

Persamaan: Sampel dan metode analisis

Perbedaan: Beda lokasi, membahas lingkungan kerja non-fisik dan responden.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *work life balance* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati

2. **Nama:** Setiawan et al., (2022)

Judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul”

Persamaan: Metode analisis, uji asumsi klasik, uji F dan uji T

Perbedaan: Jumlah responden, lokasi penelitian, objek penelitian, jumlah sampel dan membahas variabel kepemimpinan dan motivasi.

Hasil: Hasil penelitiannya kepemimpinan, beban kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

3. **Nama:** Nurshoimah et al., (2023)

Judul: “Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo”

Persamaan: Responden, sampel, metode analisis, uji T dan uji F

Perbedaan: Jumlah responden, beda objek penelitian, dan membahas *work overload* dan *burnout*

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan *work overload* dan *burnout* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. **Nama:** Wulandari et al., (2024)

Judul: “Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang”

Persamaan: Metode analisis, uji asumsi klasik, regresi berganda serta uji F dan uji T, dan sampel jenuh

Perbedaan: Jumlah responden, lokasi penelitian dan variabel dependennya kepuasan kerja

Hasil Penelitian: Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan secara parsial, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai serta secara simultan, beban kerja dan *work life balance*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas diketahui bahwa beban kerja, *work life balance* telah banyak diteliti dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja maupun kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih meneliti pengaruh secara langsung terhadap kinerja maupun kepuasan kerja, tanpa melihat bagaimana kepuasan kerja berperan dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan pada lokasi dan instansi yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu sama jika diterapkan pada instansi lain dengan kondisi kerja yang berbeda.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena menambah variabel sistem *reward* dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intevening* dalam memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga dilakukan pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang memiliki karakteristik pegawai dan lingkungan kerja yang berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang mencakup aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dan pengendalian terhadap sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Grifiin dalam Yusuf et al., (2023) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan pengendalian terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Definisi ini menekankan bahwa pentingnya mengelola sumber daya

dengan cara yang terarah dan teratur agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sementara itu, Lumingkewas (2023:2) mendefinisikan manajemen adalah seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengarahkan, serta mengendalikan sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen memerlukan keseimbangan antara pengetahuan dan kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

B. Fungsi Manajemen

Berdasarkan definisi manajemen yang dikemukakan oleh Griffin dalam Yusuf et al., (2023) dan Lumingkewas (2023), fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang saling berkaitan dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun fungsi manajemen sebagai berikut:

a. Perencanaan (*planning*)

Serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan dan langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses mengorganisasikan seluruh sumber daya baik manusia, keuangan maupun teknologi yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah dicanangkan

c. Kepemimpinan (*leading*)

Proses memberikan dorongan atau motivasi kepada setiap individu maupun kelompok untuk dapat berkontribusi maksimal dalam kinerja dengan harapan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengawasan atas apa yang telah dilakukan dan melakukan perubahan jika diperlukan untuk memastikan semua tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia mencakup sejumlah fungsi pokok yang saling berhubungan dan bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurment*)

Pengadaan tenaga kerja merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan, melalui tahapan perekrutan, seleksi, penempatan serta orientasi. Hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat baik dari segi kualifikasi maupun jumlah yang dibutuhkan

2. Pengembangan SDM (Pelatihan dan Pengembangan)

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan dengan menyelenggarakan program Pendidikan, pelatihan agar kemampuan, pengetahuan serta keterampilan para karyawan dapat meningkat. Fungsi ini bertujuan membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dilingkungan kerja, meningkatkan efisiensi kerja serta mendukung pengembangan karier dalam jangka Panjang.

3. Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan sesuai dengan standar atau kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Fungsi ini digunakan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan tercapai, memberikan informasi balik kepada karyawan, serta dijadikan acuan dalam mengambil keputusan seperti pemberian kompensasi, promosi dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi, baik secara langsung berupa gaji atau upah maupun tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas lainnya.

5. Pemeliharaan Hubungan Kerja

Pemeliharaan hubungan kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dan karyawan. Fungsi ini mencakup upaya menjaga kesejahteraan, keselamatan, serta kenyamanan kerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

E. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif mereka atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer serta departemen sumber daya manusia mencapai tujuan mereka dengan memenuhi tujuan tersebut.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Ada 4 tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Tujuan kemasyarakatan/ sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi yang bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan serta tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional dari departemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat guna membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Tujuan pribadi adalah tujuan yang ingin dicapai setiap anggota organisasi melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan mungkin memilih untuk meninggalkan perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, ketidakhadiran, serta bahkan tindakan sabotase. Untuk memastikan tujuan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima terlebih dahulu oleh karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan prasyarat yang penting bagi tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, serta meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2.2.2 Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Beberapa ahli dalam buku Budiasa, (2021:30) dengan judul Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya dapat disimpulkan bahwa beban kerja mengacu pada persepsi karyawan tentang aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan upaya yang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Jika seorang pegawai mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan sejumlah tugas tertentu, maka tugas-tugas tersebut tidak termasuk beban kerja. Namun, jika seorang pegawai gagal menyelesaikan tugas tersebut maka dikatakan beban kerja.

Beban kerja tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah tugas atau volume pekerjaan, tetapi juga aspek kualitatif seperti tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tekanan kerja yang dialami pegawai.

Menurut Munandar dalam Anitha Paulina, (2022) menjelaskan Beban kerja merupakan keadaan ketika pekerja harus menyelesaikan sejumlah tugas dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi, yang ditentukan oleh volume pekerjaan dan standar waktu penyelesaiannya.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan cara pegawai memandang tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan atau kapasitas yang dimilikinya. Ketika pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, beban kerja dapat meningkat apabila volume dan tingkat kesulitan pekerjaan melebihi kemampuan pegawai. Dengan demikian, beban kerja pada dasarnya merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan yang dihitung dari banyaknya tugas dan standar waktu penyelesaiannya.

B. Indikator Beban Kerja

Menurut Suwanto dalam Budiasa, (2021) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Jam Kerja Efektif

Menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai durasi jam kerja formal yang ditetapkan oleh instansi.

2. Latar Belakang Pendidikan

Menjelaskan bahwa semakin sesuai tingkat pendidikan dengan tuntutan pekerjaan, semakin proporsional beban kerja yang diterima pegawai.

3. Jenis Pekerjaan

Menggambarkan tingkat beban kerja dilihat dari apakah tugas yang diberikan selaras dengan kompetensi, keahlian, dan pengalaman pegawai.

Sedangkan menurut Putra dalam Budiasa, (2021) terdapat 4 indikator beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Indikator ini menggambarkan bagaimana seorang pegawai menilai besarnya target kerja yang diberikan oleh organisasi. Target tersebut mencakup jumlah pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Semakin besar target yang diberikan, maka semakin tinggi juga beban kerja yang dirasakan oleh pegawai.

2. Kondisi Pekerjaan

Indikator ini berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap situasi dan tuntutan pekerjaannya. Kondisi pekerjaan dapat berupa kewajiban bekerja melewati jam kerja yang telah ditentukan, menangani tugas tambahan, atau melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab utama. Semakin kompleks dan tidak terduganya kondisi pekerjaan, semakin besar beban kerja yang dirasakan.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja menggambarkan durasi yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila waktu yang tersedia dirasakan tidak sebanding dengan volume pekerjaan, hal ini dapat menimbulkan tekanan dan meningkatkan beban kerja.

4. Standar Pekerjaan

Indikator ini menjelaskan bagaimana pegawai menilai beban kerja berdasarkan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Standar ini meliputi volume, kualitas, serta batas waktu penyelesaian pekerjaan. Beban kerja akan meningkat apabila pegawai merasa bahwa standar pekerjaan tersebut terlalu tinggi atau tidak realistis untuk dicapai.

C. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, (2017), terdapat 2 jenis beban kerja yaitu:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu. Pada instansi pemerintah, hal ini dapat terlihat dari tingginya volume tugas administrasi, banyaknya laporan yang harus diselesaikan, target pelayanan publik yang harus dipenuhi, atau jam kerja yang padat terutama saat menghadapi kegiatan dinas. Semakin besar jumlah pekerjaan dibandingkan kemampuan waktu pegawai, semakin tinggi beban kerja kuantitatif yang dirasakan, dan hal ini dapat memengaruhi kepuasan serta kinerja pegawai.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif berhubungan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakannya. Dalam konteks pegawai dinas, beban kerja kualitatif muncul ketika tugas menuntut keterampilan tertentu misalnya penggunaan aplikasi sistem pemerintahan berbasis elektronik, penyusunan laporan kegiatan yang kompleks, atau pelaksanaan program yang membutuhkan ketelitian dan koordinasi lintas bidang. Jika pegawai merasa tuntutan pekerjaan melebihi kompetensinya, maka beban kerja kualitatif meningkat dan dapat berdampak pada kepuasan maupun kinerjanya.

D. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, hal. 24) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah hal-hal yang berasal dari dalam tubuh seseorang, yang timbul akibat tanggung jawab atau tekanan dari luar, seperti jenis kelamin, usia, bentuk tubuh, kondisi kesehatan, serta

motivasi, kepuasan, atau cara seseorang memandang sesuatu (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Bersumber dari luar diri karyawan dan mencakup beberapa aspek:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, pencahayaan yang buruk, suhu ruangan yang panas, adanya debu, asap, atau kebisingan dapat menimbulkan ketidaknyamanan.

b. Tugas- tugas Fisik

Tugas-tugas fisik berkaitan dengan penggunaan alat dan fasilitas kerja yang mendukung penyelesaian tugas, seperti sarana dan prasarana yang memadai.

c. Organisasi Kerja

Pengaturan organisasi kerja yang terstruktur, seperti penjadwalan tugas, waktu istirahat, perencanaan karier, serta sistem penggajian, berperan dalam memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.2.3 Work Life Balance

A. Pengertian Work Life Balance

Menurut Masdupi (2025, hal. 3) *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang mampu mengelola atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun kehidupan keluarganya tanpa mengorbankan salah satunya. Keseimbangan ini penting agar pegawai tidak hanya fokus pada tugas pekerjaan, tetapi juga memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersosialisasi, dan memenuhi kebutuhan emosional serta sosialnya. Ketika pegawai dapat mengatur waktu dan energinya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

maka tingkat stres cenderung menurun, kepuasan kerja meningkat, dan kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Dalam *work life balance*, waktu yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan keluarga harus diatur secara proporsional sehingga keduanya tidak saling mendominasi. Greenhaus dan Allen (2011) dalam Ivana & Partasari, (2023) mendefinisikan *work life balance* sebagai keseimbangan antara waktu dan keterlibatan dalam kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi seseorang. Artinya, keseimbangan bukan hanya terkait dengan jumlah waktu yang diberikan kepada masing-masing aspek, tetapi juga sejauh mana seseorang mampu memberikan energi, perhatian, dan komitmen yang setara pada kedua peran tersebut. Dengan kata lain, *work life balance* berhubungan dengan bagaimana individu mengelola tuntutan pekerjaan serta kebutuhan keluarga atau kehidupan personal tanpa mengorbankan salah satunya.

Work life balance mengacu pada prioritas rasional antara pekerjaan (seperti pengembangan karir dan aspirasi) dan kehidupan (seperti hiburan, waktu luang, keluarga dan kehidupan pribadi) sering kali sulit bagi mereka yang baru memulai karier untuk menjaga keseimbangan ini. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakstabilan emosional, dan masalah kesehatan secara keseluruhan. Singh Khanna (2011) dalam Nafriana, (2021)

Secara keseluruhan, *work life balance* merupakan suatu kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak terjadi konflik antar peran. Berbagai pendapat para ahli menunjukkan bahwa keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pengaturan waktu, tetapi juga meliputi keterlibatan, penentuan prioritas, dan kemampuan individu dalam menyesuaikan tuntutan dari masing-masing peran. Ketika keseimbangan tersebut tercapai, karyawan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta performa kerja yang lebih baik.

B. Indikator *Work Life Balance*

Indikator *work life balance* menurut Masdupi (2025) yaitu sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Merujuk pada cara seseorang menyisihkan waktu untuk bekerja dan juga waktu untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan. Waktu di luar pekerjaan itu adalah waktu yang digunakan untuk beristirahat, bersosialisasi, atau melakukan kegiatan yang tidak terkait pekerjaan. Dengan keseimbangan waktu, seseorang bisa menyeimbangkan antara bekerja dan bersantai, sehingga tidak terlalu berlebihan dalam satu hal dan terlalu sedikit dalam yang lain.

2. *Involment Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan berarti mencari keseimbangan antara keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan peran di luar pekerjaan, sehingga karyawan bisa menikmati waktu mereka dan turut serta secara fisik serta emosional dalam kegiatan sosial.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan berarti seseorang mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dan tanggung jawab di luar pekerjaan. Jika seseorang bisa menghadapi kebutuhan dan tugas mereka di luar pekerjaan dengan baik, mereka akan merasa lebih bahagia dan puas. Keseimbangan ini bisa dilihat dari kondisi keluarga, hubungan dengan teman kerja, serta kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka terima.

C. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Anggoro (2018) beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan pekerjaan dan hidup seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian

Hal ini berdampak pada kehidupan seseorang baik di tempat kerja maupun di luar kerja, jenis ikatan yang mereka dapatkan saat

masih kecil berkorelasi dengan keseimbangan kerja-kehidupan mereka. Orang-orang dengan ikatan yang aman cenderung mengalami *spoilover* yang positif dibandingkan dengan orang-orang dengan ikatan yang tidak aman.

2. Karakteristik Keluarga

Ciri keluarga menjadi salah satu elemen penting yang dapat menentukan apakah ada atau tidak konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; contohnya, konflik peran dan ambiguitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada keseimbangan kerja-kehidupan.

3. Kualifikasi Pekerjaan

Ada kemungkinan konflik terjadi baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan jika melibatkan pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

4. Pandangan

Merupakan pertimbangan tentang berbagai aspek kehidupan sosial. Sikap terdiri dari tiga bagian: pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Salah satu komponen yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah perspektif setiap orang.

D. Aspek *Work Life Balance*

Ada empat aspek atau komponen terdiri dari *work life balance* menurut Yadi (2021) sebagai berikut:

- 1) Waktu: mencakup jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas lain di luar kerja
- 2) Perilaku: yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan profesional dan pribadi.

- 3) Ketegangan: Ini termasuk kecemasan, stres, kehilangan aktivitas penting pribadi, dan sulit untuk tetap fokus.
- 4) Energi: Ini mencakup energi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Sumber energi manusia terbatas, jadi kekurangan energi untuk melakukan aktivitas dapat menyebabkan stres.

2.2.4 Sistem Reward

A. Pengertian Sistem *Reward*

Menurut Putri et al., (2023) sistem *reward* merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan atau lembaga baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial kepada individu atau kelompok karyawan atas produktivitas tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja serta mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014) dalam Irawan et al., (2020), Penghargaan dapat memiliki dua makna:

1. Penghargaan sebagai penghormatan terhadap Tindakan seseorang, seperti barang; contohnya, terimalah ini sebagai tanda penghargaan kepada Tuan
2. Pemberitahuan atau pengakuan atas prestasi yang dicapai para pegawai: agar mendapatkan pegawai yang profesional dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya, dibutuhkan pembinaan yang berkelanjutan. Pembinaan ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, serta pemeliharaan pegawai agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan tujuan pembinaan tersebut, dianggap penting memberikan penghargaan kepada pegawai yang memenuhi syarat untuk jabatan tersebut.

Dalam organisasi kontemporer, *reward* non-finansial dianggap semakin penting karena mampu meningkatkan keterikatan, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik karyawan. Reward non-finansial menekankan aspek sosial, emosional, dan pengembangan diri pegawai di

tempat kerja. Penghargaan non-finansial dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan yang tidak melibatkan kompensasi uang tetapi lebih berupa pengakuan, kesempatan untuk berkembang, pemberdayaan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan tidak hanya berfokus pada pemberian imbalan finansial, tetapi juga mencakup bentuk penghargaan non-finansial yang memiliki peranan strategis dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks organisasi sektor publik seperti Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, *reward* non-finansial bahkan menjadi instrumen utama karena terbatasnya fleksibilitas pemberian kompensasi finansial seperti bonus atau insentif kinerja. Oleh karena itu, penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, kejelasan jenjang karier, pemberdayaan dalam pengambilan keputusan, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

B. Indikator Sistem *Reward*

Menurut Kadarisman (2017) dalam Putri et al., (2023) indikator *reward* adalah sebagai berikut:

1. Upah atau Gaji

Upah atau gaji adalah kompensasi dalam bentuk finansial yang diterima pegawai secara berkala sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pemberian gaji mencerminkan penghargaan organisasi terhadap peran pegawai dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan kerja.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan pendapatan yang diberikan kepada pegawai di luar gaji tetap sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, kedisiplinan, atau kontribusi tertentu. Insentif berfungsi sebagai alat

motivasi agar pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, dan hasil kerja yang dicapai.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai selain gaji dan insentif, seperti tunjangan kesejahteraan, jaminan Kesehatan, dana pensiun atau hak cuti. Pemberian tunjangan pada umumnya tidak secara langsung dikaitkan dengan kinerja, tetapi lebih didasarkan pada ketentuan yang berlaku, masa kerja, atau status kepegawaian.

4. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah bentuk apresiasi non-finansial yang diterima pegawai melalui pengakuan, pujian, atau perlakuan yang adil dari pimpinan dan organisasi. Penghargaan ini diberikan berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dan bertujuan untuk meningkatkan rasa dihargai, kepercayaan diri, serta kepuasan kerja pegawai.

5. Promosi

Promosi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai berupa peningkatan jabatan atau tanggung jawab kerja. Promosi dilakukan dengan mempertimbangkan kinerja, kompetensi, dan kemampuan pegawai, sehingga penempatan jabatan dapat dilakukan secara tepat dan mendukung efektivitas organisasi.

C. Faktor yang Mempengaruhi Sistem *Reward*

Menurut Nawawi (2007) dalam Irawan et al., (2020) terdapat empat faktor yang harus menjadi dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) yaitu:

1. Konsistensi internal, kadang-kadang juga disebut kesetaraan internal, mengacu pada perbandingan kontribusi berbagai posisi atau tingkat keterampilan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, konsistensi internal menentukan hasil

penghargaan. Contoh penghargaan termasuk penghargaan kristal optik dan perbandingan antara berbagai jenis posisi dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, dan analisis struktur pekerjaan untuk menentukan jumlah penghargaan untuk setiap posisi. Konsistensi internal menentukan tingkat penghargaan untuk posisi yang sama atau semua posisi. Dalam praktiknya, memberikan penghargaan yang berbeda berdasarkan kinerja karyawan merupakan tantangan utama bagi para manajer.

2. Daya saing eksternal mengacu pada penentuan besarnya insentif untuk memastikan bahwa perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang kompetitif.
3. Kontribusi karyawan mengacu pada penentuan besaran imbalan, yang merujuk pada kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Manajemen adalah faktor keempat yang dipertimbangkan perusahaan saat mengembangkan kebijakan insentif, termasuk perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi, dan evaluasi

2.2.5 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Marnisah et al., (2021, hal. 7) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik di sebuah perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *Performance*. Beberapa orang menyebut *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai. Namun, sebenarnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja,

tetapi juga mencakup cara atau proses dalam melakukan pekerjaan tersebut Wibowo (2016) dalam Budiharjo (2019).

Kemudian menurut Mangkunegara (2017, hal.67) dalam Berliando Silas (2019) kinerja adalah hasil kerja yang terdiri dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diwujudkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas kerja, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja tidak hanya menunjukkan kemampuan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai hal seperti beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* yang bisa membuat hasil kerja pegawai meningkat atau menurun.

B. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019, hal.75) dalam Yunus (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas kerja mengacu pada jumlah jam kerja karyawan per hari. Indikator ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Pelaksanaan tugas mengacu pada tingkat akurasi dan tanpa kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.
4. Tanggung jawab kerja mengacu pada kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan.

C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Syam (2024) yaitu:

1. Kompetensi dan keterampilan profesional merujuk pada kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk pekerjaan tertentu. Semakin banyak kompetensi dan keterampilan profesional yang dimiliki seorang

karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan mengacu pada segala sesuatu yang dipahami karyawan tentang pekerjaannya. Karyawan dengan pengetahuan kerja yang baik mencapai kinerja kerja yang baik, dan sebaliknya.
3. Efektivitas dan efisiensi mengacu pada aktivitas atau pekerjaan yang pada akhirnya mencapai tujuan tertentu dalam jangka waktu tertentu, sehingga memberikan rasa kepuasan.
4. Kepribadian mengacu pada sifat-sifat karakter seorang karyawan. Kepribadian setiap karyawan itu unik. Karyawan dengan kepribadian yang baik mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tekun, sehingga mencapai kinerja yang sangat baik.
5. Motivasi kerja mengacu pada kekuatan pendorong yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas, baik karena alasan internal maupun eksternal. Kekuatan pendorong yang kuat akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
6. Kepemimpinan mengacu pada perilaku pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
7. Gaya kepemimpinan mengacu pada gaya atau sikap yang ditunjukkan seorang pemimpin ketika mengarahkan dan menangani urusan anggota atau bawahan.
8. Budaya organisasi mengacu pada kebiasaan atau norma yang mengatur perilaku semua karyawan dalam suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini umumnya diterima dan harus diikuti.
9. Kepuasan kerja mengacu pada kesenangan atau kebahagiaan yang dirasakan seseorang sebelum dan sesudah menyelesaikan suatu tugas. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan berhasil.

10. Lingkungan kerja mengacu pada suasana atau kondisi tempat kerja. Ini dapat mencakup ruangan, tata letak, fasilitas dan infrastruktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.
11. Loyalitas mengacu pada komitmen karyawan untuk melanjutkan pekerjaan, untuk menjunjung tinggi kepentingan organisasi, dan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.
12. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, atau dapat didefinisikan sebagai kinerja karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja yang ditandatangani dengan pemberi kerja.

2.2.6 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat seberapa efektif seseorang dalam bekerja atau respons emosional mereka terhadap berbagai bagian pekerjaan. Ini adalah perasaan karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja juga menunjukkan pandangan umum seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan perbedaan antara *reward* yang diperoleh dan *reward* yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Afandi, (2018)

Sedangkan menurut Handoko (2020) dalam Natalia et al., (2024) Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasakan kesesuaian antara harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi mereka dengan apa yang mereka terima dari pekerjaan mereka. Kepuasan ini tercermin dari perasaan menyenangkan tentang pekerjaan mereka, penilaian positif terhadap berbagai aspek tugas mereka, dan respons emosional dari pekerjaan sehari-hari.

B. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang atas pekerjaan yang harus sesuai dengan kebutuhan wajar yang diterima secara umum

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

C. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017) dalam Barus, (2019) yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut pendapat Moh. As'ad (2004, hal. 115) dalam Melani, (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

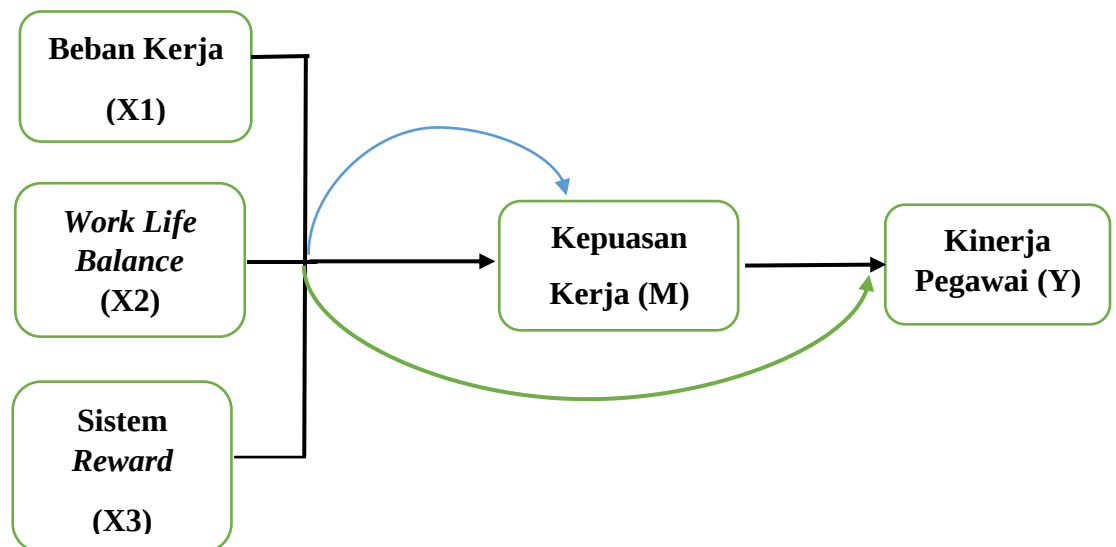
1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap kerja dan perasaan kerja
2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain
4. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya

2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan untuk konseptual adalah sebagai berikut ;

1. Anak panah hijau: Pengaruh Beban kerja (X1), *Work life balance* (X2) dan Sistem *reward* (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)
2. Anak panah biru: Pengaruh beban kerja (X1), *Work life balance* (X2) dan Sistem *reward* (X3) terhadap kepuasan kerja (M)
3. Anak panah hitam: Pengaruh beban kerja (X1), *work life balance* (X2) dan sistem *reward* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (M)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah penulis, 2026

2.4 Hipotesis

1. **(H1)** Terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, sedangkan sistem reward tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. **(H2)** Terdapat pengaruh signifikan beban kerja, *wok life balance* dan sistem *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
3. **(H3)** Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif atau korelasional. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Disebut metode ilmiah karena penelitian didasarkan pada karakteristik ilmiah, yakni rasional, empiris serta sistematis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sebab metode ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara objektif melalui data berupa angka yang diolah dengan teknik statistik.

Pendekatan asosiatif atau korelasional dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga, penelitian ini tidak hanya menunjukkan fenomena, tetapi juga memperjelas hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu mulai bulan Maret 2026 sampai dengan bulan Mei 2026. di kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang beralamat di Jl. Dahlia No. 69, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75242.

3.3 Definisi Operasional Variabel

A. Beban Kerja

Beban kerja merupakan persepsi pegawai terhadap jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang di hadapi oleh pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Beban kerja diukur berdasarkan kesesuaian antara kapasitas pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Adapun indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1). Target yang harus dicapai
- 2). Kondisi pekerjaan
- 3). Waktu kerja
- 4). Standar pekerjaan

B. *Work Life Balance*

Work life balance adalah kemampuan pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dalam menyeimbangkan antara waktu dan keterlibatan dalam kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi seseorang. Sehingga individu mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang tanpa saling mengganggu.

Adapun indikator *work life balance* sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
2. *Involment balance* (kesimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

C. Sistem Reward

Sistem *reward* merupakan serangkaian bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan pencapaian kerja mereka.

Adapun indikator sistem *reward* sebagai berikut:

1. Upah/ Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Penghargaan interpersonal

5. Promosi

D. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas tugas
2. Kuantitas tugas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

E. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kota Samarinda sebagai hasil dari penilaian terhadap kesesuaian antara harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi dengan berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani di lingkungan kerja.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Atasan
5. Rekan kerja

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah area yang diperluas secara umum, yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan ciri tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan jumlah sebanyak 72 orang, yang terdiri dari 59 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 13 Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang memberikan informasi langsung kepada peneliti Hardani et al., (2020) Artinya, data tersebut didapatkan secara langsung dari responden tanpa melalui pihak ketiga. Data primer ini didapat dari pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai indikator variabel penelitian, yaitu beban kerja, keseimbangan antara kerja dan kehidupan, serta sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden untuk dijawab. Dalam pengisian kuesioner tersebut, responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi dan persepsi masing-masing responden.

Maka digunakan skala likert dengan menggunakan 4 kategori. Skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau

kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah penulis (2026)

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Ratag et al., (2023) adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan dengan tujuan mengetahui tingkatan validitas sebuah instrumen ataupun alat ukur. instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Cara analisisnya adalah mengkorelasikan antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkan dengan tabel r. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai p $<$ 0,05. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Menurut Sugiyono dalam Ratag et al., (2023) pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Siyoto & Sodik (2015) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Oleh karena itu, suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam waktu yang berbeda. Metode koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas. Pada penelitian ini, uji statistik *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Arikunto dalam (Wisamur et al., 2024) adalah suatu teknik statistik untuk menguji apakah data yang diperoleh dari sampel terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang diterapkan kepada sampel menggunakan *kolmogorov-smirnova Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Teknik dalam menguji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnova Test* memiliki kriteria sebagai berikut :

- a) Jika *Asymp. Sig. (two-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

- b) Jika *Asymp. Sig. (two-tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali & Kusumadewi (2023) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antara variabel bebas (independent) dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi satu sama lain, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas ini adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $tolerance \leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$, berarti terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai $tolerance \geq 0,10$ atau nilai $VIF \leq 10$, berarti tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali & Kusumadewi (2023) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harus homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dalam Naimah et al., (2018) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada $\text{linearity} \leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.6.3 Analisis Regresi Variabel Mediasi

Analisis regresi variabel mediasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui cara dan mekanisme bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel mediasi berperan sebagai penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga pengaruhnya tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui jalur variabel mediasi.

Menurut Sugiyono (2013) Mediasi terjadi jika variabel independen memengaruhi variabel mediasi, lalu variabel mediasi tersebut juga memengaruhi variabel dependen. Dengan demikian, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bisa dijelaskan melalui adanya variabel mediasi.

Dalam pengujian variabel mediasi ini menggunakan metode Kausal Step. Suatu variabel dinyatakan sebagai variabel mediasi atau *intervening* apabila memenuhi beberapa kriteria tertentu. Kriteria tersebut antara lain:

- a) Pada persamaan regresi I: $(Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3)$ variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) Pada persamaan regresi II $(M = \alpha_2 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3)$ variabel independen berpengaruh terhadap variabel yang diduga sebagai variabel mediasi
- c) Pada persamaan regresi III $(Y = \alpha_3 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + M)$ variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Artinya, beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* tidak hanya memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, analisis regresi variabel mediasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja mampu menjembatani pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai.

a. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Ghozali & Ratmono, (2017, hal.55) analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas -1 hingga +1 ($-1 \leq r \leq +1$). Nilai tersebut menunjukkan tingkat hubungan antar variabel yang diteliti.

Berikut kriteria koefisien korelasi

1. 0,00 :Korelasi tidak ada
2. 0,10-0,29 :Korelasi sangat lemah
3. 0,30-0,49 :Korelasi lemah
4. 0,50-0,69 ;Korelasi sedang
5. 0,70-0,79 :Korelasi Kuat
6. 0,80-0,99 :Korelasi sangat kuat
7. 1,00 :Korelasi Sempurna

Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau

mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Mardiatmoko (2020) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ maka variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$ maka variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Dalam hal ini H_a ditolak dan H_o diterima.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji:

1. Pengaruh beban kerja (X_1), *work life balance* (X_2), dan sistem *reward* (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh beban kerja (X_1), *work life balance* (X_2), dan sistem *reward* (X_3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (M)

3.7.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individu (parsial) terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk menguji apakah beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan uji t, dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai dan variabel mana yang memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kriteria Pengujian Uji t:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini, H_a ditolak dan H_o diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda (DISPORAPAR)

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda atau yang dikenal dengan sebutan DISPORAPAR merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di bawah naungan Pemerintah Kota Samarinda. Dinas ini mengembangkan peran strategis dalam mendorong pembangunan di sektor kepemudaan, olahraga, dan pariwisata di wilayah ibu kota Provinsi Kalimantan Timur. Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda ini terletak di Jalan Dahlia nomor 81 Kelurahan Bugis Kecamatan Samarinda Kota, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia Kode Pos 75121. Keberadaan DISPORAPAR di Kota Samarinda tidak terlepas dari konteks wilayah tempat dinas ini beroperasi. Kota Samarinda merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Timur sekaligus kota terbesar di Pulau Kalimantan, dengan jumlah penduduk sebanyak 893.385 jiwa (2025). Kota ini memiliki luas wilayah sebesar 718 km² dengan kondisi geografis berupa daerah perbukitan yang memiliki ketinggian bervariasi dari 10 sampai 200 meter dari permukaan laut. Samarinda memiliki 27 sungai alam kemudian dibuatkan surat keputusan Walikota Samarinda tentang penetapan sungai alam dalam wilayah Kota Samarinda tahun 2004, yang ditanda tangani Walikota Samarinda H. Achmad Amins. Kota Samarinda terletak di wilayah khatulistiwa. Secara astronomis , kota ini berada diantara 0°21'18"- 0°9'16" LS dan 116°15'16"- 117°24'16" BT. Batas- batas wilayah Kota Samarinda sebagai berikut:

1. Utara :Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara
2. Timur :Kecamatan Anggana dan Kecamatan Muara Badak
Kabupaten Kutai Kertanegara

3. Selatan :Kecamatan Sanga-Sanga dan Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kertanegara
4. Barat :Kecamatan Loa Kulu dan Kecamatan Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kertanegara.

Secara Yuridis , Kota Samarinda dibentuk berdasarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1959. Penetapan hari jadi Kota Samarinda didasarkan pada hasil kajian tim penyusun sejarah yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah Kota madya Samarinda. Kajian tersebut menggunakan asumsi serta estimasi waktu pelayaran selama 64 hari dari wajo menuju Samarinda, yang dihitung sejak penandatanganan perjanjian Bongaya pada 18 November 1667.

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh tanggal 21 Januari 1668 sebagai hari jadi Kota Samarinda, yang juga bertepatan dengan hari jadi Pemerintahan Daerah Samarinda pada 21 Januari 1960. Penetapan ini Kemudian dituangkan dalam Peraturan Daerah Kota madya Daerah Tingkat II Samarinda Nomor 1 Tahun 1988, tertanggal 21 Januari 1988. Dalam pasal 1 disebutkan bahwa hari jadi Kota Samarinda ditetapkan pada 21 Januari 1668 M, yang bertepatan dengan 5 sya'ban 1078 Hijriah. Penetapan tersebut sekaligus dilaksanakan pada saat peringatan hari jadi Kota Samarinda yang ke- 320 pada tanggal 21 Januari 1988.

Kota Samarinda dihuni oleh beragam suku bangsa , seperti suku Jawa, Banjar, Bugis, Kutai, Buton, serta suku-suku lainnya. Selain itu, masyarakatnya menganut berbagai agama, diantara-Nya Islam, Katolik, Kristen Protestan, Buddha, Konghucu, dan kepercayaan lainnya.

Penggabungan Dinas, Pemuda, Olahraga dengan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menjadi satu instansi, yaitu Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan sektor olahraga dan pariwisata secara terpadu. Sinergi antara bidang pariwisata dengan kepemudaan dan olahraga diharapkan mampu mendorong pelaksanaan berbagai kegiatan, seperti *event* olahraga ,festival budaya, dan kegiatan pariwisata lainnya. Hal ini bertujuan untuk menarik perhatian masyarakat luas hingga tingkat internasional, sekaligus meningkatkan perekonomian daerah.

Adapun pembagian tugas pada masing-masing bidang di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda diatur dalam Peraturan Wali Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja.

Gambar 4. 1 Kantor dan Lokasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2026

A. Visi

SAMARINDA MAJU, KALTIM MAJU (Mandiri, Adil, Ber-Jaya, Unggul)

B. Misi

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Samarinda yang unggul, berbudaya dan berdaya saing
2. Mewujudkan Ekonomi Samarinda yang inklusif, mandiri, dan berkelanjutan
3. Mewujudkan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan.
4. Mewujudkan Samarinda layak huni melalui stabilitas kamtibmas, ketahanan sosial budaya dan ekologis.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, berketuhanan, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

A. Tugas Pokok

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah konkuren di Bidang Pembudayaan Olahraga, Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga, Bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata, Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif, dan Bidang Sumber Daya Manusia Kepemudaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

B. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas, menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah
2. Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian teknis di Bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di Bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
4. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pembudayaan Olahraga
5. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga
6. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata
7. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif
8. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang SDM Kepemudaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

9. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan
10. Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Daerah
11. Pembinaan kelompok Jabatan Fungsional
12. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Wali kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.2 Deskripsi Data

Pada bagian ini disajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, baik secara online maupun offline. Deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	39	54
2	Perempuan	33	46
TOTAL		72	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2026

Dari data pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (54%) dan perempuan sebanyak 33 orang (46%). Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Kategori Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	<20 Tahun	0	0
2	21-30 Tahun	9	12.5
3	31-40 Tahun	24	33
4	41-50 Tahun	25	34.7
5	51-60 Tahun	14	19
6	>60 Tahun	0	0.0
Total		72	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti,2026

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 41-50 Tahun dengan jumlah 25 orang atau sebesar 34,7%. Selanjutnya, responden pada kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 24 orang (33%). Responden usia 51-60 Tahun sebanyak 14 orang (19%), sedangkan usia 21-30 tahun sebanyak 9 orang (12,5%). Tidak terdapat di bawah 20 tahun maupun di atas 60 tahun(0%). Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu yang berada pada usia produktif, khususnya pada rentang usia 31-50 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Kategori Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase%
1	<5 Tahun	8	11
2	5-15 Tahun	30	42
3	16-20 Tahun	14	19
4	20-30 Tahun	17	24
5	>30 Tahun	3	4
Total		72	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti,2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 5-15 tahun sebanyak 30 orang (42%). Selanjutnya, masa kerja 20-30 tahun sebanyak 17 orang (24%), 16-20 tahun sebanyak 14 orang (19%), dan kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang (11%). Sementara itu, responden dengan

masa kerja lebih dari 30 tahun merupakan yang paling sedikit , yaitu 3 orang (4%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden didominasi oleh kelompok 5-15 tahun (42%).

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Kategori Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
1	SMA/SMK	20	28
2	D3	4	6
3	D4	0	0
4	S1	41	57
5	S2	7	10
6	S3	0	0
Total		72	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden memiliki Pendidikan terakhir S1 sebanyak 41 orang (57%). Selanjutnya, responden dengan Pendidikan SMA/SMK sebanyak 20 orang (28%), S2 sebanyak 7 orang (10%) dan D3 sebanyak 4 orang (6%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh lulusan S1 sebanyak (57%).

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Kategori Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase%
1	PNS	59	82
2	PPPK	13	18
Total		72	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus sebagai PNS dengan persentase sebesar 82%, sedangkan responden yang berstatus PPPK sebesar 18%. Hal ini menunjukkan bahwa responden di penelitian ini didominasi dengan pegawai PNS.

Dengan demikian, berdasarkan karakteristik responden yang telah diuraikan meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, Pendidikan terakhir dan status kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi

dengan laki-laki, berada dalam usia kelompok produktif, memiliki masa kerja yang tergolong kategori menengah, serta berstatus sebagai pegawai PNS. Kondisi ini dapat diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif terhadap objek penelitian yang diteliti.

4.3 Analisis Data

Pada bagian ini, peneliti menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS melalui beberapa tahapan pengujian, meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi variabel mediasi, serta pengujian hipotesis. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Adapun pembahasannya sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, diperoleh rekapitulasi data dari variabel independen, variabel dependen dan mediasi yang kemudian dianalisis secara deskriptif sebagai dasar dalam menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian. Pembahasan diawali dari variabel independen, yaitu beban kerja (X1) pada lampiran nomor 108.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tabel variabel beban kerja (X1), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebesar 79% responden menyatakan setuju dan 21% sangat setuju bahwa mereka memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan pada setiap periode kerja. Pada pernyataan kedua, sebanyak 74% responden setuju dan 7% sangat setuju bahwa jumlah target pekerjaan yang diberikan cukup banyak, sementara 18% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas responden menilai jumlah target pekerjaan relatif banyak, yang mencerminkan tingginya beban kerja. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang merasa jumlah target tersebut tidak terlalu banyak, sehingga menunjukkan adanya perbedaan persepsi terhadap beban kerja yang diterima.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, sebesar 61% responden setuju dan 17% sangat setuju, sedangkan 22% tidak setuju bahwa mereka sering mengerjakan lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden terbiasa melakukan multitasking, yang mencerminkan adanya tuntutan beban kerja yang cukup tinggi. Pada pernyataan keempat, sebesar 56% responden setuju dan 7% sangat setuju, sedangkan 36% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju bahwa tingkat kesulitan pekerjaan yang mereka lakukan tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi, meskipun masih terdapat cukup banyak responden yang memiliki persepsi berbeda.

Pada pernyataan kelima, sebesar 71% responden setuju dan 21% sangat setuju, sedangkan 8% tidak setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan membutuhkan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi. Pada pernyataan keenam, sebesar 56% responden setuju dan 6% sangat setuju, sedangkan 33% tidak setuju dan 6% sangat tidak setuju bahwa kondisi pekerjaan menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden mengalami kelelahan, meskipun terdapat perbedaan persepsi yang cukup terlihat. Pada pernyataan ketujuh, sebesar 51% responden setuju dan 15% sangat setuju, sedangkan 31% tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju bahwa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa waktu kerja yang tersedia cenderung terbatas dalam menyelesaikan tugas.

Pada pernyataan kedelapan, sebesar 57% responden setuju dan 13% sangat setuju, sedangkan 29% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju bahwa mereka sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada pernyataan kesembilan, sebesar 71% responden setuju dan 28% sangat setuju, sedangkan 1% tidak setuju bahwa standar pekerjaan yang ditetapkan menuntut hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai standar pekerjaan yang diterapkan cukup tinggi.

Pada pernyataan kesepuluh, sebesar 50% responden setuju dan 50% sangat setuju bahwa mereka harus bekerja dengan sangat teliti untuk memenuhi standar pekerjaan. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) pegawai tergolong tinggi, yang terlihat dari dominannya jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap indikator.

2. *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, diperoleh rekapitulasi data dari variabel independen, variabel dependen dan mediasi yang kemudian akan dijelaskan melalui lampiran tabel analisis variabel X2 pada lampiran no 109.

Pada pernyataan pertama, sebesar 61% responden setuju dan 39% sangat setuju bahwa mereka dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Pada pernyataan kedua, sebesar 69% responden setuju dan 29% sangat setuju, sedangkan 1% tidak setuju bahwa waktu yang dihabiskan untuk bekerja tidak mengurangi waktu untuk keluarga. Pada pernyataan ketiga, sebesar 75% responden setuju dan 22% sangat setuju, sedangkan 3% tidak setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang ditentukan tanpa mengorbankan waktu pribadi. Pada pernyataan keempat, sebesar 68% responden setuju dan 26% sangat setuju, sedangkan 6% tidak setuju bahwa mereka dapat fokus pada pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menjaga fokus dalam bekerja.

Pada pernyataan kelima, sebesar 76% responden setuju dan 21% sangat setuju, sedangkan 3% tidak setuju bahwa mereka tetap dapat berkontribusi

secara maksimal di tempat kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Pada pernyataan keenam, sebesar 76% responden setuju dan 22% sangat setuju, sedangkan 1% tidak setuju bahwa mereka tetap terlibat dalam kegiatan keluarga atau sosial meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan, yang menunjukkan bahwa responden masih dapat menjaga keterlibatan di luar pekerjaan. Pada pernyataan ketujuh, sebesar 81% responden setuju dan 19% sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan cara mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada pernyataan kedelapan, sebesar 76% responden setuju dan 19% sangat setuju, sedangkan 4% tidak setuju bahwa pekerjaan tidak menyebabkan tekanan berlebihan dalam kehidupan pribadi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasakan tekanan yang berlebihan dari pekerjaan. Pada pernyataan kesembilan, sebesar 82% responden setuju dan 14% sangat setuju, sedangkan 4% tidak setuju bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hal-hal yang disukai di luar pekerjaan, yang menunjukkan bahwa responden masih memiliki waktu untuk aktivitas pribadi.

Dan yang terakhir pada pernyataan kesepuluh, sebesar 79% responden setuju dan 17% sangat setuju, sedangkan 4% tidak setuju bahwa mereka merasa puas dengan pencapaian di pekerjaan maupun kehidupan pribadi, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepuasan yang baik. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* (X2) pegawai berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

3. Sistem Reward

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, diperoleh rekapitulasi data dari variabel independen, variabel dependen dan mediasi yang kemudian akan dijelaskan melalui lampiran tabel analisis variabel X3 pada nomor 110.

Pada pernyataan pertama, sebesar 72% responden setuju dan 19% sangat setuju, sedangkan 4% tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju, yang

menunjukkan bahwa gaji dinilai cukup sesuai dengan beban kerja. Pada pernyataan kedua, sebesar 69% responden setuju dan 17% sangat setuju, sedangkan 13% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup. Pada pernyataan ketiga, sebesar 75% responden setuju dan 13% sangat setuju, sedangkan 8% tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa insentif telah diterima sebagai bentuk penghargaan. Pada pernyataan keempat, sebesar 64% responden setuju dan 24% sangat setuju, sedangkan 8% tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa insentif mendorong peningkatan kinerja.

Pada pernyataan kelima, sebesar 74% responden setuju dan 15% sangat setuju, sedangkan 10% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa tunjangan membantu kesejahteraan. Pada pernyataan keenam, sebesar 74% responden setuju dan 15% sangat setuju, sedangkan 10% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa tunjangan sesuai dengan peraturan. Pada pernyataan ketujuh, sebesar 79% responden setuju dan 15% sangat setuju, sedangkan 6% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa apresiasi dari atasan telah dirasakan. Pada pernyataan kedelapan, sebesar 71% responden setuju dan 24% sangat setuju, sedangkan 6% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa pengakuan meningkatkan semangat kerja.

Pada pernyataan kesembilan, sebesar 63% responden setuju dan 18% sangat setuju, sedangkan 19% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa promosi umumnya berbasis kinerja. Pada pernyataan kesepuluh, sebesar 68% responden setuju dan 21% sangat setuju, sedangkan 11% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa promosi dipandang sebagai bentuk penghargaan. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa sistem reward (X3) berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

4. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) pada lampiran nomor 111, diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

Pada pernyataan pertama, sebesar 64% responden setuju dan 36% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas sesuai standar. Pada pernyataan kedua, sebesar 51% responden setuju dan 49% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa responden berupaya meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Pada pernyataan ketiga, sebesar 74% responden setuju dan 24% sangat setuju, sedangkan 3% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas sesuai target. Pada pernyataan keempat, sebesar 56% responden setuju dan 13% sangat setuju, sedangkan 28% tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan.

Pada pernyataan kelima, sebesar 64% responden setuju dan 36% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa responden melaksanakan tugas sesuai prosedur. Pada pernyataan keenam, sebesar 61% responden setuju dan 39% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa responden memahami tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pada pernyataan ketujuh, sebesar 60% responden setuju dan 40% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa responden bekerja secara konsisten sesuai peran. Pada pernyataan kedelapan, sebesar 51% responden setuju dan 47% sangat setuju, sedangkan 1% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Pada pernyataan kesembilan, sebesar 46% responden setuju dan 54% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa responden bersedia memperbaiki kesalahan. Pada pernyataan kesepuluh, sebesar 56% responden setuju dan 43% sangat setuju, sedangkan 1% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa responden tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai (Y) berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

5. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel kepuasan kerja (M) pada lampiran nomor 112, diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

Pada pernyataan pertama, sebesar 72% responden setuju dan 26% sangat setuju, sedangkan 1% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Pada pernyataan kedua, sebesar 69% responden setuju dan 31% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pekerjaan memberikan rasa nyaman dan sesuai dengan kemampuan. Pada pernyataan ketiga, sebesar 76% responden setuju dan 13% sangat setuju, sedangkan 11% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan gaji yang diterima. Pada pernyataan keempat, sebesar 83% responden setuju dan 11% sangat setuju, sedangkan 4% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sistem pemberian gaji dinilai memuaskan.

Pada pernyataan kelima, sebesar 82% responden setuju dan 8% sangat setuju, sedangkan 10% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa responden cukup puas dengan kesempatan promosi jabatan. Pada pernyataan keenam, sebesar 81% responden setuju dan 11% sangat setuju, sedangkan 7% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sistem promosi dinilai cukup adil dan transparan. Pada pernyataan ketujuh, sebesar 85% responden setuju dan 14% sangat setuju, sedangkan 1% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa atasan memberikan arahan yang jelas. Pada pernyataan kedelapan, sebesar 81% responden setuju dan 13% sangat setuju, sedangkan 6% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan cara atasan memimpin.

Pada pernyataan kesembilan, sebesar 38% responden setuju dan 63% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja terjalin dengan sangat baik. Pada pernyataan kesepuluh, sebesar 36% responden setuju dan 64% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja (M) pegawai berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

4.4 Pembahasan

1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 Sugiyono (2017), dengan jumlah responden sebanyak 72 pegawai. Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan ($df = n - 2$), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,232 .

Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.295	0,232	Valid
	X1.2	0.639	0,232	Valid
	X1.3	0.629	0,232	Valid
	X1.4	0.707	0,232	Valid
	X1.5	0.453	0,232	Valid
	X1.6	0.664	0,232	Valid
	X1.7	0.685	0,232	Valid
	X1.8	0.755	0,232	Valid
	X1.9	0.481	0,232	Valid
	X1.10	0.585	0,232	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil pengujian validitas pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa 10 pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel beban kerja secara tepat sehingga instrumen penelitian dinilai sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 7 Tabel Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X2)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i>	X2.1	0.734	0,232	Valid
	X2.2	0.802	0,232	Valid
	X2.3	0.763	0,232	Valid
	X2.4	0.769	0,232	Valid
	X2.5	0.860	0,232	Valid
	X2.6	0.717	0,232	Valid
	X2.7	0.826	0,232	Valid
	X2.8	0.701	0,232	Valid
	X2.9	0.655	0,232	Valid
	X2.10	0.691	0,232	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil uji validitas pada variabel *work life balance* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 8 Tabel Hasil Uji Validitas Sistem Reward (X3)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>Sistem Reward</i>	X3.1	0.730	0,232	Valid
	X3.2	0.749	0,232	Valid
	X3.3	0.857	0,232	Valid
	X3.4	0.861	0,232	Valid
	X3.5	0.867	0,232	Valid
	X3.6	0.867	0,232	Valid
	X3.7	0.601	0,232	Valid
	X3.8	0.411	0,232	Valid
	X3.9	0.673	0,232	Valid
	X3.10	0.704	0,232	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji validitas pada variabel sistem *reward* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	Y1	0.640	0,232	Valid
	Y2	0.658	0,232	Valid
	Y3	0.592	0,232	Valid
	Y4	0.369	0,232	Valid
	Y5	0.728	0,232	Valid
	Y6	0.846	0,232	Valid
	Y7	0.869	0,232	Valid
	Y8	0.837	0,232	Valid
	Y9	0.756	0,232	Valid
	Y10	0.816	0,232	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (M)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	M1	0.697	0,232	Valid
	M2	0.647	0,232	Valid
	M3	0.653	0,232	Valid
	M4	0.522	0,232	Valid
	M5	0.573	0,232	Valid
	M6	0.510	0,232	Valid
	M7	0.651	0,232	Valid
	M8	0.644	0,232	Valid
	M9	0.595	0,232	Valid
	M10	0.610	0,232	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Beban Kerja	72	0.802	Reliabel
Work Life Balance	72	0.914	Reliabel
Sistem Reward	72	0.906	Reliabel
Kinerja Pegawai	72	0.879	Reliabel
Kepuasan Kerja	72	0.810	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel beban kerja dengan 72 item memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.802, *work life balance* dengan 72 item sebesar 0.914, sistem *reward* dengan 72 item sebesar 0.906, kinerja pegawai dengan 72 item sebesar 0.879 dan kepuasan kerja dengan 72 item sebesar 0.810. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga hal ini dinyatakan bahwa seluruh instrument penelitian reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Nilai	Hasil
Monte Carlo(2-Tailed)	0,195	Normal

Sumber; Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Monte Carlo pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,195. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian ini dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.740	1.352
<i>Work Life Balance</i>	0.856	1.169
Sistem <i>Reward</i>	0.778	1.285
Kepuasan Kerja	0.626	1.598

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel independen yaitu Beban Kerja sebesar 0,740, *Work Life Balance* sebesar 0,856, Sistem *Reward* sebesar 0,778, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,626. Seluruh nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10.

Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel yaitu Beban Kerja sebesar 1,352, *Work Life Balance* sebesar 1,169, Sistem *Reward* sebesar 1,285, dan Kepuasan Kerja sebesar 1,598, yang seluruhnya lebih kecil dari 10.

Berdasarkan kriteria pengujian, yaitu nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig
Beban Kerja	0.683
<i>Work Life Balance</i>	0.191
Sistem <i>Reward</i>	0.909
Kepuasan Kerja	0.633

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen yaitu Beban Kerja sebesar 0,683, *Work Life Balance* sebesar 0,191, Sistem *Reward* sebesar 0,909, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,633. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heterokedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear secara signifikan. Pengujian ini dilakukan melalui *Test of Linearity* dengan kriteria bahwa jika nilai signifikansi pada *linearity* $> 0,05$, maka hubungan antar variabel dinyatakan linear.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
1	Kinerja Pegawai * Beban Kerja	0,389	Linear
2	Kinerja Pegawai * <i>Work Life Balance</i>	0,874	Linear
3	Kinerja Pegawai * Sistem <i>Reward</i>	0,681	Linear
4	Kepuasan Kerja * Kinerja Pegawai	0,156	Linear

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linearitas melalui *Test of Linearity*, variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,389 ($> 0,05$), *work life balance* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,874 ($> 0,05$), sistem *reward* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,681 ($> 0,05$), serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,156 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tidak mengalami penyimpangan dari linearitas, sehingga hubungan antar variabel bersifat linear dan memenuhi asumsi linearitas untuk digunakan dalam analisis regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sebagai metode untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Melalui analisis ini, dapat terlihat kontribusi setiap variabel dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Hasil perhitungan nilai regresi dari masing-masing variabel tersebut selanjutnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 16 Hasil Regresi Linear Berganda (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Koefisien β
(Constant)	11.801
Beban Kerja	0.467
Work Life Balance	0.251
Sistem Reward	-0.012

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* di atas, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,801 + 0,467 (X_1) + 0,251 (X_2) + -0,012 (X_3)$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

X1= Beban Kerja

X2= *Work Life Balance*

X3= Sistem *Reward*

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,801 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward*) dianggap

konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 11,801.

2. Variabel beban kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,467 yang berarti hubungan positif (searah). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,467.
3. Variabel *work life balance* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,251 yang berarti hubungan positif (searah). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,251.
4. Variabel sistem *reward* (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,012 yang berarti tidak memiliki hubungan positif (searah).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *work life balance* memiliki hubungan positif (searah) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sistem *reward* tidak memiliki hubungan positif dalam model penelitian ini.

Pada persamaan regresi II, analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap variabel yang berperan sebagai variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja. Model persamaan ini digunakan untuk menguji sejauh mana variabel independen mampu memengaruhi variabel mediasi dalam penelitian.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (X) dan Kepuasan Kerja (M)

Variabel	Koefisien β
(Constant)	12.475
Beban Kerja	0.285
Work Life Balance	0.175
Sistem Reward	0.179

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* di atas, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$M = 12,475 + 0,285 (X1) + 0,175 (X2) + 0,179 (X3)$$

Keterangan:

M = Kepuasan Kerja

X1 = Beban Kerja

$X_2 = \text{Work Life Balance}$

$X_3 = \text{Sistem Reward}$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,475 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (beban kerja, *work life balance*, dan sistem reward) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 12,475.
2. Variabel beban kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,285 yang berarti hubungan positif (searah). Meskipun secara teori beban kerja tinggi cenderung menurunkan kepuasan, hasil penelitian ini menunjukkan sebaliknya, di mana beban kerja dapat dipersepsikan sebagai tanggung jawab atau tantangan yang meningkatkan kepuasan pegawai.
3. Variabel *work life balance* (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,175 yang berarti hubungan positif (searah).
4. Variabel sistem *reward* (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,179 yang berarti hubungan positif (searah) terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* secara parsial memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

Pada persamaan regresi III, analisis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja, *work life balance*, dan sistem reward terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui peran variabel mediasi dalam hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linear Berganda X,Y dan M

Variabel	Koefisien β
(Constant)	11.589
Beban Kerja	0.463
Work Life Balance	0.248
Sistem Reward	-0.015
Kepuasan Kerja	0.017

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* di atas, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,589 + 0,463X_1 + 0,248X_2 + -0,015X_3 + 0,017M$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Beban Kerja

X₂ = *Work Life Balance*

X₃ = Sistem *Reward*

M = Kepuasan Kerja

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,589 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen dan variabel mediasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 11,589.
2. Variabel kepuasan kerja (M) memiliki koefisien regresi sebesar 0,017 yang berarti hubungan positif (searah). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,017. Namun nilai signifikan sebesar 0,919 (> 0,05) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara parsial, variabel beban kerja (X₁) dan *work life balance* (X₂) masing-masing memiliki koefisien sebesar 0,463 dan 0,248 yang berarti keduanya memiliki hubungan positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel sistem *reward* (X₃) memiliki koefisien sebesar -0,015 dengan nilai signifikansi 0,878 (> 0,05), yang menunjukkan tidak memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sistem *reward* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara variabel independen dengan kinerja pegawai.

Tahapan regresi variabel mediasi;

1. Variabel Independent (X) Terhadap Y
 - a. Terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y

$$Y = 4,171 + 0,000 X1$$
 - b. Terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y

$$Y = 2,247 + 0,028 X2$$
 - c. Tidak ada pengaruh signifikan X3 terhadap Y

$$Y = -0,129 + 0,897 X3$$
2. Variabel Independent (X) terhadap (M)
 - a. Terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap M

$$M = 3,458 + 0,001 M$$
 - b. Terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap M

$$M = 2,130 + 0,037 M$$
 - d. Terdapat pengaruh signifikan X3 terhadap M

$$M = 2,628 + 0,011 M$$
3. Variabel Independen X, Mediasi (M) terhadap Dependen (Y)
 - a. Terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y melalui M

$$Y = 3,779 + 0,000$$
 - b. Terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y melalui M

$$Y = 2,134 + 0,037$$
 - c. Tidak ada pengaruh signifikan X3 terhadap Y melalui M

$$Y = -0,154 + 0,878$$
 - d. Tidak ada pengaruh signifikan M terhadap Y

$$Y = 0,103 + 0,919$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, digunakan analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Koefisien korelasi berfungsi untuk menggambarkan tingkat keeratan hubungan antar variabel, sedangkan koefisien

determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan analisis tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 19 Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uraian	Nilai Koefisien	Derajat Korelasi
Koefisien Korelasi (R)	0,551	Korelasi Sedang
Koefisien Determinasi (R^2)	0,304	Korelasi Lemah

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.551 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Pegawai berada pada kategori sedang. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.304 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* mampu menjelaskan sebesar 30.4% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 69.6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Uji F dan uji T merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, sedangkan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 20 Tabel Hasil Uji F

Model	Variabel	F hitung	Sig
Model 1	X1, X2, X3 terhadap Y	9,907	0,000
Model 2	X1, X2, X3 terhadap M	13,549	0,000
Model 3	X1, X2, X3 terhadap Y melalui M	7,325	0,000

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil uji F pada tiga model regresi sebagai berikut:

Pada model pertama, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,907 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*,

dan Sistem *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada model kedua, diperoleh nilai F hitung sebesar 13,549 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya, pada model ketiga, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,325 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, Sistem *Reward*, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 21 Tabel Hasil Uji T

Persamaan	Beban Kerja (X1)		Work Life Balance (X2)		Sistem Reward (X3)		Kepuasan Kerja (M)	
	t _{hitung}	Sig	t _{hitung}	Sig	t _{hitung}	Sig	t _{hitung}	Sig
Persamaan I	4,171	0,000	2,247	0,028	-0,129	0,897	-	-
Persamaan II	3,458	0,001	2,130	0,037	2,628	0,011	-	-
Persamaan III	3,779	0,000	2,134	0,037	-0,154	0,878	0,103	0,919

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Nilai t tabel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) sebesar 68. Derajat kebebasan diperoleh dari rumus: $df = n - k - 1$ jadi $72 - 3 - 1 = 68$

berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995.

Pada Persamaan I yang menguji pengaruh variabel beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,171 > t$ tabel 1,995 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar $2,247 > t$ tabel 1,995 dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ sehingga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel sistem reward memiliki nilai t hitung sebesar $-0,129 < t$ tabel 1,995 dengan nilai signifikansi sebesar $0,897 > 0,05$ sehingga sistem *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada Persamaan II yang menguji pengaruh variabel beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kepuasan kerja, variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,458 > t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel *work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar $2,130 > t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel sistem reward memiliki nilai t hitung sebesar $2,628 > t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada Persamaan III yang menguji pengaruh variabel beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,779 > t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Variabel *work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar $2,134 > t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Sedangkan variabel sistem *reward* memiliki nilai t hitung sebesar $-0,154 < t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,878 > 0,05$ sehingga sistem reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Selain itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $0,103 < t$ tabel $1,995$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,919 > 0,05$ sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh variabel independent terhadap kinerja pegawai.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Data penelitian

diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS serta didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan.

1. Pembahasan Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), variabel Beban Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada setiap model yang diuji. Pada model pertama, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 4,171 dan signifikansi 0,000. Pada model kedua, Beban Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t sebesar 3,458 dan signifikansi 0,001. Selanjutnya, pada model ketiga, Beban Kerja tetap menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 3,779 dan signifikansi 0,000 meskipun telah dimasukkan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Secara simultan (uji F), pada model pertama diperoleh nilai F sebesar 9,907 dengan signifikansi 0,000, model kedua sebesar 13,549 dengan signifikansi 0,000, dan model ketiga sebesar 7,325 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan baik terhadap Kinerja Pegawai maupun Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara konsisten memiliki pengaruh signifikan dalam setiap model yang diuji.

Temuan ini juga didukung oleh hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut membuat pegawai terdorong untuk bekerja lebih serius dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, beban kerja yang terkelola dengan baik dapat memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan secara tepat dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Wulandari et al. (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dalam penelitian ini juga terbukti pada model kedua. Meskipun terdapat perbedaan pada lokasi, jumlah responden, serta variabel yang digunakan, secara umum hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Pembahasan Variabel *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *Work Life Balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada setiap model yang diuji. Pada model pertama, *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 2,247 dan signifikansi 0,028. Pada model kedua, *Work Life Balance* juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t sebesar 2,130 dan signifikansi 0,037. Selanjutnya, pada model ketiga, *Work Life Balance* tetap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 2,134 dan signifikansi 0,037 meskipun telah dimasukkan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan baik terhadap Kinerja Pegawai maupun Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan dalam setiap model yang diuji.

Temuan ini didukung oleh hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasakan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menunjang aktivitas kerja mereka. Pegawai yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan

cenderung memiliki kondisi yang lebih stabil dan tidak mudah mengalami kelelahan, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Selain itu, *work life balance* yang baik juga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdi dan Syarifuddin yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian Nurshoimah et al. (2023) juga menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Wulandari et al. (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dalam penelitian ini juga terbukti pada model kedua. Meskipun terdapat perbedaan pada objek, lokasi, serta jumlah responden, secara umum hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

3. Pembahasan Variabel Sistem Reward

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), variabel sistem *reward* menunjukkan hasil yang tidak konsisten terhadap kinerja pegawai. Pada model pertama, sistem *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar -0,129 dan signifikansi 0,897. Pada model kedua, sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t sebesar 2,628 dan signifikansi 0,011. Namun pada model ketiga, sistem *reward* kembali tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar -0,154 dan signifikansi 0,878. Secara simultan (uji F), pada model pertama diperoleh nilai F sebesar 9,907 dengan signifikansi 0,000, model kedua sebesar 13,549 dengan signifikansi 0,000, dan model ketiga sebesar 7,325 dengan signifikansi 0,000, yang

menunjukkan bahwa seluruh model secara bersama-sama tetap signifikan. Dengan demikian, sistem *reward* hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini didukung oleh hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai menilai sistem *reward* yang diterapkan belum sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka secara langsung. Meskipun *reward* dapat memberikan motivasi tertentu, namun dampaknya lebih dirasakan pada kepuasan kerja dibandingkan pada peningkatan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih mengutamakan faktor lain seperti beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam menunjang kinerja mereka. Oleh karena itu, sistem *reward* lebih berperan dalam membentuk rasa puas pegawai terhadap pekerjaan dibandingkan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini tidak secara spesifik membahas variabel sistem *reward*, sehingga variabel ini menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pembahasan mengenai sistem *reward* dalam penelitian ini tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan penelitian sebelumnya. Namun demikian, hasil penelitian ini tetap menunjukkan bahwa sistem *reward* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja meskipun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penambahan variabel sistem *reward* dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

4. Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *t* pada model ketiga, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* sebesar 0,103 dan signifikansi 0,919. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, meskipun pegawai merasa

puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja secara langsung dalam konteks penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian pada model penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hubungan antara variabel independen dengan kinerja pegawai lebih cenderung terjadi secara langsung tanpa melalui variabel mediasi kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan *work life balance* memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, meskipun efek mediasi tidak terbukti. Sementara itu, sistem *reward* hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model penelitian ini memberikan gambaran bahwa faktor utama yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja dan *work life balance*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, sedangkan sistem reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
3. Tidak ada pengaruh beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

5.2 Saran

1. **Bagi Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda**

Diharapkan pihak instansi dapat memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara optimal.

2. **Bagi Pembaca**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan, informasi dan referensi bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang lebih relevan dengan kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, Inovasi atau lingkungan kerja, yang memengaruhi kinerja atau sebaliknya dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda serta objek penelitian pada instansi lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep & Indikator)*. (Cetakan Ke). Zanafa Publishing.
- Anggoro, N. F. S. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Total Quality Managemen (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Konveksi Munna Collection. *Repository Iain Kudus*, 2008, 1–23. <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/2738>
- Anitha Paulina Tinambunan Robinson Sipahutar, dan S. M. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jrak*, 8(1), 24–33.
- Barus, L. P. B. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Skripsi Thesis, Universitas Quality*, 6–29.
- Berliando Silas, Adolfina, G. L. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Ilmiah*, 7(4), 4630–4638.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya. In M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (Ed.), *Buku* (Edisi ke-1, Vol. 5). CV. Pena Persada.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [https://doi.org/Manajemen Sumber Daya Manusia](https://doi.org/ManajemenSumberDayaManusia). (2019). (n.p.): Samudra Biru.
- Ferdi, A. A., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, IX, 231–242. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.301>
- Ghozali, Imam Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Mneggunakan Program SmartPLS 4.0* (Edisi 1). Yoga Pramata.
- Ghozali Imam & Ratmono Dwi. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekomometrika* (Edisi II). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); Cetakan 1, Issue 1). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi ed.). Bumi Aksara.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-*

- Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL_B_\(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL_B_(02-06-20-03-14-28).pdf)
- Ivana, B., & Partasari, W. D. (2023). Work Life Balance Ibu Bekerja Yang Mempunyai Anak Usia Dini Selama Pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 12(1), 167–186.
- Koesomowidjojo, S. R. M. ih. (2017). *Panduan Praktis Penyusunan Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Grup.
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). *Konsep Dasar Manajemen* (M. A. . Brain Fransisco Supit (ed.); Edisi ke-1). Tahta Media Group.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L .*). *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi* (Cetakan Pe). CV. AA RIZKY.
- Masdupi, A. F. S. E. (2025). *Work Life Balance Di Dunia Kerja* (cetakan ke). Ikatan Penerbit Indonesia.
- Melani, T. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Yayasan Pharmasi Semarang. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 6–7.
- Nafriana, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Skripsi*.
- Naimah, S., Azhad, N., & Yohanes, G. W. (2018). Analisis Bauran Pemasaran 7P Terhadap Keputusan Pembelian Pie Susu Pada Pie & Co. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(1), 19–28.
- Natalia, N. P. R., Widya Goca, I. G. P. A., Dwijayanthi, A. . I. A. O., & Eka Idayanti, I. D. A. A. (2024). Pengaruh Manajemen Risiko terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 6(1), 222–234. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.11861>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.407>
- Putri, S. Y., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Riau, U. M. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

- Pegadaian CP Pekanbaru Kota. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 89–98.
- Ratag, K. F., Lucky O. H. Dotulong, & Genita G. Lumintang. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Anggota Kepolisian Di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1293–1304. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50699>
- Setiawan, A. B., Septyarini, E., & Jajuk, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(7), 1377–1394. <https://doi.org/Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi Penelitian* (Cetakan 1). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D* (Edisi Ke-1). Alfabeta, Bandung.
- Suryani, E. dwi. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bmt Ikpm Gontor. *Skripsi*, 15(2), 1–23.
- Syam, L. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. *Skripsi*.
- Wisamur, A. C., Irvan, T., & Ogi, I. (2024). Kondisi Kerja, Perubahan Organisasi, Perilaku Kerja di PT. Pos Indonesia Kcu Manado. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1096–1105. ogi_imelda@unsrat.ac.id
- Wulandari, K. D., Kurniawan, M., & Try, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10 (2). 1241-1251, 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
- Yadi, E. (2021). (2021). Pengaruh Work Life Blance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF) Group Unit II Tulang Bawang. *Repository Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.*, 1–16. <https://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/6957>
- Yunus, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, 6.
- Yusuf, Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen* (Edisi ke-1). Cendika Muslim.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA
 Jalan Dahlia Nomor 79-B, Bugis, Samarinda Kota, Samarinda 75121
 Telepon (0541) 735480
 Laman <https://disporapar.samarindakota.go.id/>; Pos-el disporaparsmd22@gmail.com

Samarinda, 11 Nopember 2025

Nomor : 800/ 852 /100.06.1
 Lampiran : -
 Perihal : Kesediaan Penerimaan
 Mahasiswi Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
 Di -
 Samarinda

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 085/UWGM-FEB/A-SS/X/2025 tanggal 30 Oktober 2025 perihal : Studi Skripsi, pada prinsipnya Kami menerima mahasiswi di bawah ini untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data sebagai bahan studi skripsi .

Nama : **Yosafat Penny Openg**
 NIPM : 22.61201.051
 Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Demikian disampaikan atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

A.n Kepala Dinas
 Sekretaris,

Andy Ariefin, M.Pd
 Nip. 19710416 199401 1 001

Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Pra survei dan Hasilnya



Jawaban / Hasil dari Wawancara dan Penyebaran Kuesioner

Untuk menjaga keaslian data dan mempertahankan kemurnian jawaban informan, peneliti mendokumentasikan hasil wawancara dalam bentuk catatan tertulis secara langsung pada saat wawancara berlangsung. Selain itu, peneliti menyertakan dokumentasi berupa foto catatan wawancara serta data hasil penyebaran kuesioner dalam bentuk file PDF yang dapat diakses melalui QR Code. Penyajian ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya reduksi makna dari jawaban informan.



Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Dengan hormat saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Nama : Yosafat Penny Openg

NPM : 2261201051

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen (MSDM)

Dalam rangka mencari data guna menyusun laporan ilmiah dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda”. Maka saya memohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, dimana kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang benar yang tentunya akan sangat membantu dalam penelitian ini.

Hormat Saya

Yosafat Penny Openg

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : ☐ <20 Tahun ☐ 20-30 Tahun ☐ 31–40 Tahun
☐ 41- 50 Tahun ☐ 51 – 60 Tahun ☐ >60 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki ☐ Perempuan

Masa Kerja : ☐ <5 tahun ☐ 20 – 30 Tahun
☐ 5 - 15 Tahun ☐ 16 – 20 Tahun ☐ > 30 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ D4
☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Status Kepegawaian : ☐ PNS ☐ PPPK

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada lembar berikut, kemudian isi dan pilihan salah satu dari empat jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sesungguhnya atau apa yang anda rasakan, kemudian berikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
2. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

Sangat Setuju (SS)	Jika menurut Anda pernyataan yang disebutkan sangat sesuai dengan kondisi dan pelaksanaan pekerjaan Anda sebagai pegawai di DISPORAPAR Kota Samarinda.
Setuju (S)	Jika menurut Anda pernyataan yang disebutkan sesuai dengan kondisi dan pelaksanaan pekerjaan Anda sebagai pegawai di DISPORAPAR Kota Samarinda

Tidak Setuju (TS)	Jika menurut Anda pernyataan yang disebutkan tidak sesuai dengan kondisi dan pelaksanaan pekerjaan Anda sebagai pegawai di DISPORAPAR Kota Samarinda.
Sangat Tidak Setuju (STS)	Jika menurut Anda pernyataan yang disebutkan sangat tidak sesuai dengan kondisi dan pelaksanaan pekerjaan Anda sebagai pegawai di DISPORAPAR Kota Samarinda.

3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jawaban anda akan sangat berguna apabila anda menjawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda yang sesungguhnya.

Lampiran 4 Daftar Pertanyaan Kuesioner

A. Beban Kerja

No	Beban Kerja (X1)	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
	Target yang harus dicapai				
1	Saya memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan pada setiap periode kerja.				
2	Jumlah target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup banyak.				
3	Saya sering mengerjakan lebih dari lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan.				
	Kondisi Pekerjaan				
4	Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya lakukan tergolong tinggi.				
5	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi.				
6	Kondisi pekerjaan saya sering menimbulkan kelelahan fisik dan mental				
	Waktu kerja				
7	Waktu kerja yang tersedia sering tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan				
8	Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan				
	Standar pekerjaan				
9	Standar pekerjaan yang ditetapkan menuntut hasil yang maksimal				
10	Saya harus bekerja dengan sangat teliti untuk memenuhi standar pekerjaan				

B. Work Life Balance

No	<i>Work Life Balance (X2)</i>	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
	<i>Time Balance (Keseimbangan waktu)</i>				
1	Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik				
2	Saya merasa waktu yang saya habiskan untuk bekerja tidak mengurangi waktu untuk keluarga				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang ditentukan tanpa mengorbankan waktu pribadi				
	<i>Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</i>				
4	Saya dapat fokus pada pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah pribadi				
5	Saya merasa tetap bisa berkontribusi secara maksimal ditempat kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi.				
6	Saya merasa tetap terlibat dalam kegiatan keluarga atau social meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.				
	<i>Satisfaction Balance (keseimbangan kepuasan)</i>				
7	Saya merasa puas dengan cara saya mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan tekanan yang berlebihan dalam kehidupan pribadi				
9	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di luar pekerjaan				
10	Saya merasa puas dengan pencapaian saya, baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi				

C. Sistem Reward

No	Sistem Reward (X3)	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
	Upah/ Gaji				
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab jabatan saya				
2	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup saya				
	Insentif				
3	Saya menerima insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang saya capai				
4	Saya merasa insentif yang diterima mendorong saya untuk meningkatkan kinerja				
	Tunjangan				
5	Tunjangan yang saya terima membantu kesejahteraan saya				
6	Tunjangan yang diberikan instansi sesuai dengan peraturan yang berlaku				
	Penghargaan Interpersonal				
7	Saya mendapatkan apresiasi dari atasan, atas kinerja yang saya capai				
8	Saya merasa pengakuan dari atasan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				
	Promosi				
9	Saya merasa kesempatan promosi jabatan diberikan berdasarkan kinerja pegawai				
10	Saya merasa promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan bagi pegawai				

D. Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
	Kualitas tugas				
1	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan				
2	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
	Kuantitas Tugas				
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas sesuai dengan target yang ditetapkan				
4	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang telah ditentukan				
	Pelaksanaan Tugas				
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku				
6	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya				
7	Saya bekerja secara konsisten sesuai dengan peran dan fungsi jabatan saya				
	Tanggung Jawab				
8	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan				
9	Saya bersedia memperbaiki pekerjaan apabila terdapat kesalahan				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala atau kesulitan				

E. Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
	Pekerjaan				
1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
2	Pekerjaan saya memberikan rasa nyaman dan sesuai dengan kemampuan saya				
	Gaji				
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
4	Saya puas dengan sistem pemberian gaji yang berlaku				
	Promosi				
5	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan di instansi ini				
6	Sistem promosi jabatan di instansi berjalan secara adil dan transparan				
	Atasan				
7	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan				
8	Saya merasa puas dengan cara atasan dalam memimpin dan memperlakukan bawahan				
	Rekan kerja				
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja				
10	Saya merasa rekan kerja mendukung saya dalam melaksanakan tugas				

Lampiran 5 Screenshot Berita Terkait Usulan Pemisahan 2 Dinas




[Belum Follow Instagram BUSAM.id?](#) [CLICK HERE](#)

AYO BERIKLAN DISINI!! TERBAIK, TERTARGET, TERPERCAYA — BUSAM.id

ID ^

[Home](#) > [Kaltim](#) > [Samarinda](#)

Kaltim, Samarinda

Disporapar Samarinda Diusulkan Dipisah jadi 2 Dinas


 BUSAM ID
October 12, 2025



Andi Harun. Foto by Uca/Busam.id

Samarinda, Busam.ID – DPRD Samarinda mengusulkan agar Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata (Disporapar) dipisah menjadi dua dinas mandiri, yaitu Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif serta Dinas Pemuda dan Olahraga, karena dinilai dapat meningkatkan fokus dan efektivitas kerja masing-masing bidang.

Menanggapi usulan tersebut, Wali Kota Andi Harun mengatakan, dirinya akan mempelajarinya lebih lanjut. "Masukan ini tentu akan dipelajari secara serius. Dari kajian akademis terlihat adanya peluang manfaat yang cukup signifikan apabila dinas dipisah," ujar Andi Harun, Jumat (10/10/2025).

Ia menilai, jika semua urusan tetap berada dalam satu dinas, perkembangan sektor pemuda, olahraga, dan pariwisata bisa terhambat. "Pandangan legislatif tersebut masuk akal. Beban yang terlalu besar dalam satu dinas dapat membuat hasil kerja tidak maksimal. Dengan pembagian tugas, kinerja akan lebih terarah," jelasnya.

Meski demikian, Wali Kota menegaskan tidak akan terburu-buru mengambil keputusan. "Ini perlu ditelaah lebih jauh. Prinsipnya, setiap kebijakan harus memberi manfaat nyata," tutupnya. (uca)

Editor: M Khaidir

Related News

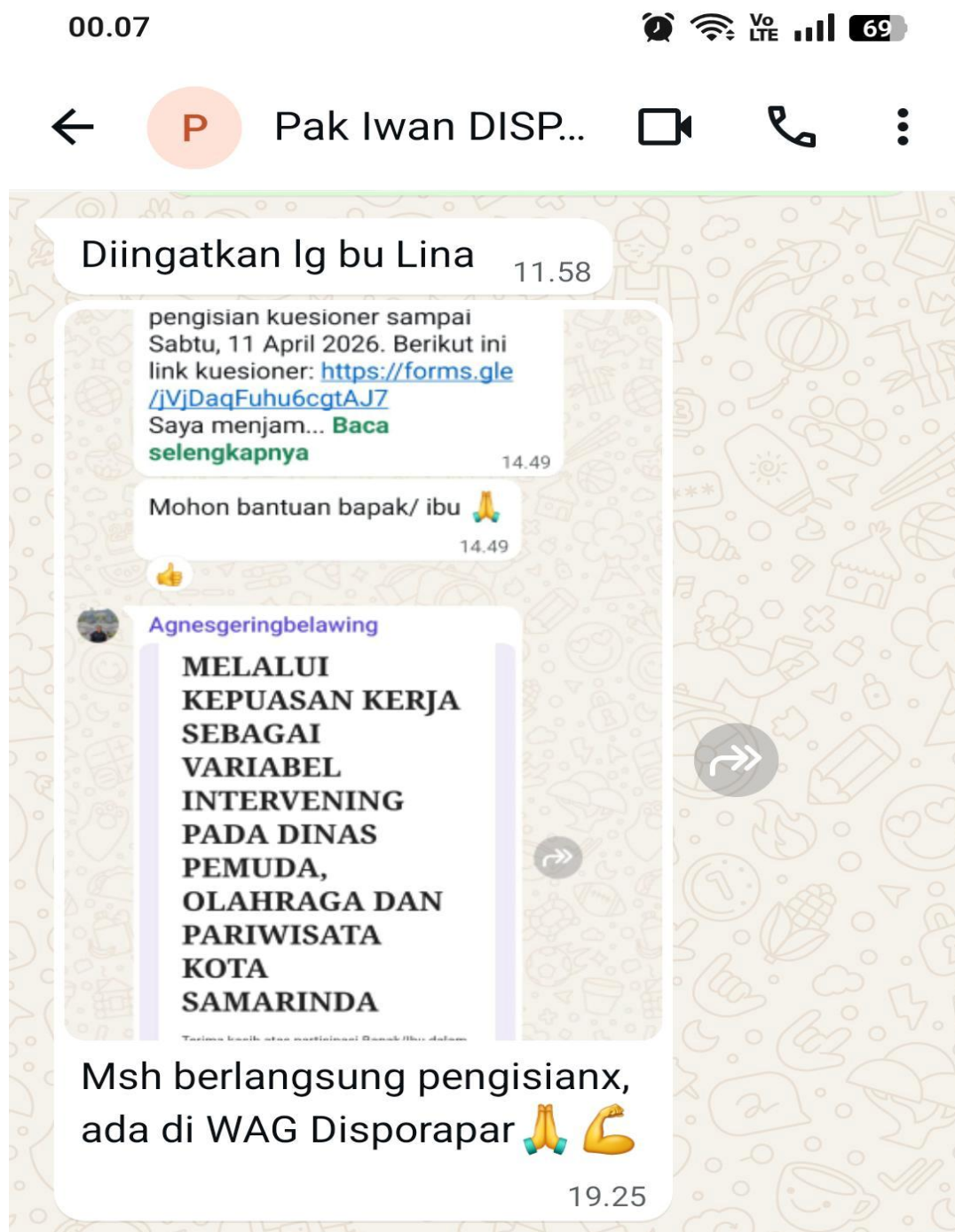
[Pria Paruh Baya Ditemukan Meninggal di Kontrakan](#)

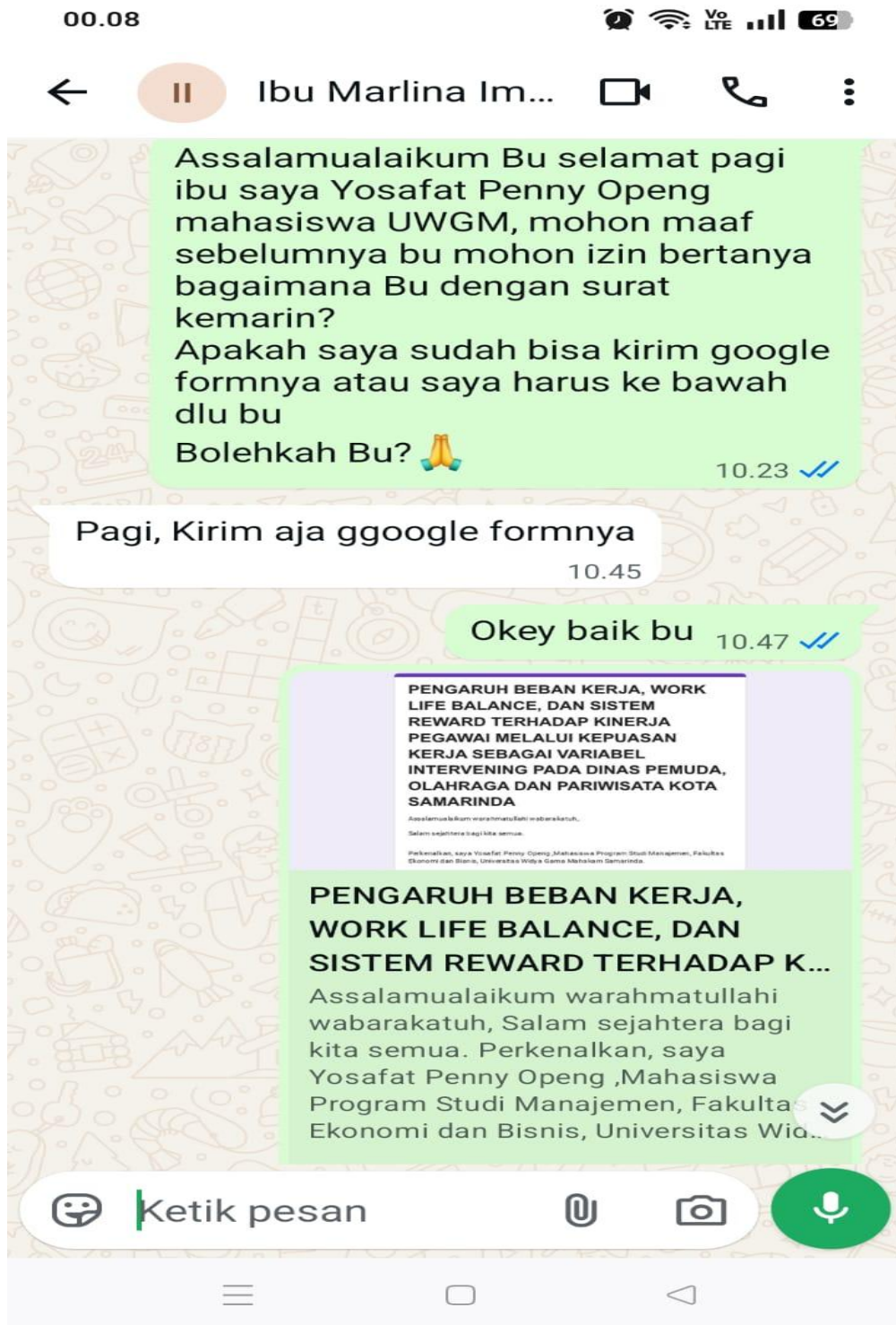
[Prabowo Resmikan RDMP Balikpapan, Tegaskan Kedaulatan Energi Nasional](#)

[1.804 Pedagang Masuk Tahap Pertama Pemindahan Pasar Pagi Samarinda](#)

[Samarinda Bangun Sekolah Rakyat Tahap II, Presiden Pimpin Groundbreaking](#)

Lampiran 6 Pengiriman Link Kuesioner





Lampiran 7 Rekapitulasi Jawaban Responden

BEBAN KERJA (X1)										X1 TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	24
3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	29
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	26
3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	26
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	27
3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	30
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25
3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	30
3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	36
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	31
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	32
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	25
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
3	1	2	1	3	1	2	1	4	4	22
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	26
3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	31
3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	30
3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	30
3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	30
3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	33
3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	34
4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	26
3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	24

Lampiran 8 Rekaptulasi Jawaban Variabel X2

[illegible]

[illegible]

Lampiran 9 Rekapitulasi Jawaban Variabel X3

Sistem Reward X3										X3. TOTAL
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	24
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	2	1	1	1	1	4	4	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	23
1	2	1	1	2	2	3	4	2	2	20
1	2	1	1	2	2	3	4	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	35
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26

Lampiran 10 Rekaptulasi Jawaban Responden Variabel Y

[illegible]

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	33
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	32
3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	36
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	33
4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	34
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	31
4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	34
4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	31
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36

Lampiran 12 Tabel Analisis Data Variabel X1

No	Pernyataan	SS %	S%	TS %	STS %
1.	Saya memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan pada setiap periode kerja	15 21%	57 79%	0 0%	0 0%
2	Jumlah target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup banyak.	5 7%	53 74%	13 18%	1 1%
3	Saya sering mengerjakan lebih dari lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan.	12 17%	44 61%	16 22%	0 0%
4	Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya lakukan tergolong tinggi	5 7%	40 56%	26 36%	1 1%
5	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi	15 21%	51 71%	6 8%	0 0%
6	Kondisi pekerjaan saya sering menimbulkan kelelahan fisik dan mental	4 6%	40 56%	24 33%	4 6%
7	Waktu kerja yang tersedia sering tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan	11 15%	37 51%	22 31%	2 3%
8	Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan	9 13%	41 57%	21 29%	1 1%
9	Standar pekerjaan yang ditetapkan menuntut hasil yang maksimal	20 28%	51 71%	1 1%	0 0%
10	Saya harus bekerja dengan sangat teliti untuk memenuhi standar pekerjaan	36 50%	36 50%	0 0%	0 0%

Lampiran 13 Tabel Analisis Data Variabel X2

No	Pernyataan	SS %	S%	TS %	STS %
1	Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik	28	44	0	0
		39%	61%	0%	0%
2	Saya merasa waktu yang saya habiskan untuk bekerja tidak mengurangi waktu untuk keluarga	21	50	1	0
		29%	69%	1%	0%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang ditentukan tanpa mengorbankan waktu pribadi	16	54	2	0
		22%	75%	3%	0%
4	Saya dapat fokus pada pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah pribadi	19	49	4	0
		26%	68%	6%	0%
5	Saya merasa tetap bisa berkontribusi secara maksimal ditempat kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi.	15	55	2	0
		21%	76%	3%	0%
6	Saya merasa tetap terlibat dalam kegiatan keluarga atau sosial meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.	16	55	1	0
		22%	76%	1%	0%
7	Saya merasa puas dengan cara saya mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	14	58	0	0
		19%	81%	0%	0%
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan tekanan yang berlebihan dalam kehidupan pribadi	14	55	3	0
		19%	76%	4%	0%
9	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di luar pekerjaan	10	59	3	0
		14%	82%	4%	0%
10	Saya merasa puas dengan pencapaian saya, baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi	12	57	3	0
		17%	79%	4%	0%

Lampiran 14 Tabel Analisis Data Variabel X3

No	Pernyataan	SS %	S%	TS %	STS %
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab jabatan saya	14	52	3	3
		19%	72%	4%	4%
2	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	12	50	9	1
		17%	69%	13%	1%
3	Saya menerima insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang saya capai	9	54	6	3
		13%	75%	8%	4%
4	Saya merasa insentif yang diterima mendorong saya untuk meningkatkan kinerja	17	46	6	3
		24%	64%	8%	4%
5	Saya merasa tunjangan yang saya terima membantu kesejahteraan saya	11	53	7	1
		15%	74%	10%	1%
6	Saya merasa tunjangan yang diberikan instansi sesuai dengan peraturan yang berlaku	11	53	7	1
		15%	74%	10%	1%
7	Saya merasa puas dengan cara saya mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	11	57	4	0
		15%	79%	6%	0%
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan tekanan yang berlebihan dalam kehidupan pribadi	17	51	4	0
		24%	71%	6%	0%
9	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di luar pekerjaan	13	45	14	0
		18%	63%	19%	0%
10	Saya merasa puas dengan pencapaian saya, baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi	15	49	8	0
		21%	68%	11%	0%

Lampiran 15 Tabel Analisis Data Variabel Y

No	Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)
1	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	26	46	0	0
		36%	64%	0%	0%
2	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	35	37	0	0
		49%	51%	0%	0%
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas sesuai dengan target yang ditetapkan	17	53	2	0
		24%	74%	3%	0%
4	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang telah ditentukan	9	40	20	3
		13%	56%	28%	4%
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	26	46	0	0
		36%	64%	0%	0%
6	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	28	44	0	0
		39%	61%	0%	0%
7	Saya bekerja secara konsisten sesuai dengan peran dan fungsi jabatan saya	29	43	0	0
		40%	60%	0%	0%
8	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan	34	37	1	0
		47%	51%	1%	0%
9	Saya bersedia memperbaiki pekerjaan apabila terdapat kesalahan	39	33	0	0
		54%	46%	0%	0%
10	Saya menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala atau kesulitan	31	40	1	0
		43%	56%	1%	0%

Lampiran 16 Tabel Analisis Data Variabel M

No	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini	19	52	1	0
		26%	72%	1%	0%
2	Pekerjaan saya memberikan rasa nyaman dan sesuai dengan kemampuan saya	22	50	0	0
		31%	69%	0%	0%
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	9	55	8	0
		13%	76%	11%	0%
4	Saya puas dengan sistem pemberian gaji yang berlaku	8	60	3	1
		11%	83%	4%	1%
5	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan di instansi ini	6	59	7	0
		8%	82%	10%	0%
6	Sistem promosi jabatan di instansi berjalan secara adil dan transparan	8	58	5	1
		11%	81%	7%	1%
7	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan	10	61	1	0
		14%	85%	1%	0%
8	Saya merasa puas dengan cara atasan dalam memimpin dan memperlakukan bawahan	9	58	4	1
		13%	81%	6%	1%
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	45	27	0	0
		63%	38%	0%	0%
10	Saya merasa rekan kerja mendukung saya dalam melaksanakan tugas	46	26	0	0
		64%	36%	0%	0%

Lampiran 17 Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Correlations

[illegible]

Lampiran 18 Uji Validitas Work Life Balance (X2)

Correlations

[illegible]

X2.9	Pearson Correlation	0.226	.425**	.411**	.354**	.427**	.271*	.563**	.723**	1	.621**	.655**
	Sig. (2-tailed)	0.057	0.000	0.000	0.002	0.000	0.021	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.10	Pearson Correlation	.357**	.430**	.361**	.369**	.517**	.369**	.580**	.660**	.621**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.002	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.734**	.802**	.763**	.769**	.860**	.717**	.826**	.701**	.655**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

Lampiran 19 Uji Validitas Sistem Reward (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.857**	.620**	.560**	.633**	.633**	0.223	0.047	.290*	.376**	.730**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.060	0.692	0.013	0.001	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X3.2	Pearson Correlation	.857**	1	.619**	.575**	.725**	.725**	0.206	0.084	.270*	.335**	.749**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.082	0.482	0.022	0.004	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X3.3	Pearson Correlation	.620**	.619**	1	.892**	.827**	.827**	.321**	0.114	.444**	.502**	.857**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.006	0.342	0.000	0.000	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X3.4	Pearson Correlation	.560**	.575**	.892**	1	.829**	.829**	.337**	0.122	.493**	.558**	.861**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.004	0.308	0.000	0.000	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X3.5	Pearson Correlation	.633**	.725**	.827**	.829**	1	1.000**	.328**	0.180	.371**	.398**	.867**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.005	0.131	0.001	0.001	0.000

Lampiran 20 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

[illegible]

Y9	Pearson Correlation	.517**	.560**	.467**	0.008	.401**	.505**	.528**	.802**	1	.683**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.946	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y10	Pearson Correlation	.454**	.556**	.270*	0.115	.565**	.730**	.703**	.775**	.683**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.022	0.337	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.640**	.658**	.592**	.369**	.728**	.846**	.869**	.837**	.756**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

Lampiran 21 Uji Validitas Kepuasan Kerja (M)

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	TOTAL
M1	Pearson Correlation	1	.812**	.354**	0.214	0.159	0.169	.384**	.325**	.417**	.405**	.697**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.002	0.071	0.183	0.155	0.001	0.005	0.000	0.000	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M2	Pearson Correlation	.812**	1	0.229	0.072	.235*	0.229	.427**	0.130	.389**	.436**	.647**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.053	0.549	0.047	0.053	0.000	0.277	0.001	0.000	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M3	Pearson Correlation	.354**	0.229	1	.752**	.472**	.235*	0.222	.529**	0.081	0.081	.653**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.053		0.000	0.000	0.047	0.061	0.000	0.498	0.499	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M4	Pearson Correlation	0.214	0.072	.752**	1	0.219	-0.003	0.134	.623**	0.071	0.069	.522**
	Sig. (2-tailed)	0.071	0.549	0.000		0.065	0.983	0.261	0.000	0.553	0.565	0.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
M5	Pearson Correlation	0.159	.235*	.472**	0.219	1	.674**	.364**	.273*	0.042	0.112	.573**
	Sig. (2-tailed)	0.183	0.047	0.000	0.065		0.000	0.002	0.020	0.725	0.351	0.000

Lampiran 22 Uji Reabilitas X1, X2, X3, Y dan M
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.802	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.914	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.810	10

Lampiran 23 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23148072
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.058
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.195 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound .188
		Upper Bound .203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Lampiran 24 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.589	4.846		2.391	.020		
	Beban Kerja	.463	.122	.448	3.779	.000	.740	1.352
	Work Life Balance	.248	.116	.235	2.134	.037	.856	1.169
	Sistem Reward	-.015	.098	-.018	-.154	.878	.778	1.285
	Kepuasan Kerja	.017	.166	.013	.103	.919	.626	1.598

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 25 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.159	2.673		1.182	.241		
	Beban Kerja	.028	.068	.057	.411	.683	.740	1.352
	Work Life Balance	-.085	.064	-.172	-1.322	.191	.856	1.169
	Sistem Reward	-.006	.054	-.016	-.114	.909	.778	1.285
	Kepuasan Kerja	.044	.092	.073	.480	.633	.626	1.598

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Lampiran 26 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	396.097	16	24.756	2.517	.006
		Linearity	235.652	1	235.652	23.957	.000
		Deviation from Linearity	160.445	15	10.696	1.087	.389
	Within Groups		541.014	55	9.837		
	Total		937.111	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	171.583	11	15.598	1.223	.292
		Linearity	106.090	1	106.090	8.315	.005
		Deviation from Linearity	65.494	10	6.549	.513	.874
	Within Groups		765.528	60	12.759		
	Total		937.111	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Sistem Reward	Between Groups	(Combined)	183.504	15	12.234	.909	.559
		Linearity	35.745	1	35.745	2.656	.109
		Deviation from Linearity	147.759	14	10.554	.784	.681
	Within Groups		753.607	56	13.457		
	Total		937.111	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	289.910	13	22.301	1.999	.037
		Linearity	91.088	1	91.088	8.163	.006
		Deviation from Linearity	198.822	12	16.569	1.485	.156
	Within Groups		647.201	58	11.159		
	Total		937.111	71			

Lampiran 27 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.801	4.350		2.713	.008
	Beban Kerja	.467	.112	.452	4.171	.000
	Work Life Balance	.251	.112	.238	2.247	.028
	Sistem Reward	-.012	.092	-.014	-.129	.897

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.475	3.203		3.895	.000
	Beban Kerja	.285	.083	.356	3.458	.001
	Work Life Balance	.175	.082	.214	2.130	.037
	Sistem Reward	.179	.068	.272	2.628	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.589	4.846		2.391	.020
	Beban Kerja	.463	.122	.448	3.779	.000
	Work Life Balance	.248	.116	.235	2.134	.037
	Sistem Reward	-.015	.098	-.018	-.154	.878
	Kepuasan Kerja	.017	.166	.013	.103	.919

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.273	3.09673

a. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Work Life Balance, Beban Kerja

Lampiran 28 Hasil Uji F dan Uji T

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.008	3	95.003	9.907	.000 ^b
	Residual	652.103	68	9.590		
	Total	937.111	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Work Life Balance, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.330	3	70.443	13.549	.000 ^b
	Residual	353.545	68	5.199		
	Total	564.875	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Work Life Balance, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.110	4	71.278	7.325	.000 ^b
	Residual	652.001	67	9.731		
	Total	937.111	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance, Sistem Reward, Beban Kerja

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.801	4.350		2.713	.008
	Beban Kerja	.467	.112	.452	4.171	.000
	Work Life Balance	.251	.112	.238	2.247	.028
	Sistem Reward	-.012	.092	-.014	-.129	.897

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.475	3.203		3.895	.000
	Beban Kerja	.285	.083	.356	3.458	.001
	Work Life Balance	.175	.082	.214	2.130	.037
	Sistem Reward	.179	.068	.272	2.628	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.589	4.846		2.391	.020
	Beban Kerja	.463	.122	.448	3.779	.000
	Work Life Balance	.248	.116	.235	2.134	.037
	Sistem Reward	-.015	.098	-.018	-.154	.878
	Kepuasan Kerja	.017	.166	.013	.103	.919

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

