

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember yang tidak mencapai target yang telah ditentukan. Serta masih ditemukan bukti empiris terkait variabel pengukur kinerja yang masih tidak konsisten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi pegawai dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 212 dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 dengan kriteria dan ketersediaan responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Kata kunci: Beban Kerja, Kompetensi, Budaya, Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

This research is motivated by the phenomenon of the performance of employees of the Public Housing, Settlement Areas and Cipta Karya Office of Jember Regency who do not reach the predetermined targets. As well as still found empirical evidence related to performance measurement variables that are still inconsistent. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload, employee competency and work culture on employee performance through satisfaction as an intervening variable. The research method used is descriptive and verification using the Structural Equation Modeling (SEM) technique. The total population in this study was 212 and the number of samples in this study was 100 with the criteria and availability of respondents. The results of the study prove that workload has a significant effect on job satisfaction. Employee competence has a significant effect on job satisfaction. Work culture has no significant effect on job satisfaction. Workload has a significant effect on employee performance. employee competence has a significant effect on employee performance. Work culture has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Workload has a significant effect on employee performance through job satisfaction. Employee competence has a significant effect on employee performance through job satisfaction. Work culture has no significant effect on employee performance through job satisfaction

Keywords: Workload, Competence, Culture, Job Satisfaction and Employee Performance