

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KESEIMBANGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE NATIONAL LAND AGENCY OF MANADO CITY*

Oleh:

**Juan Carlo Sarajar¹
Lawren Julio Rumokoy²
Jessy Jousina Pondaag³**

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹juancarlosarajar062@gmail.com

²julio.rumokoy@griffithuni.edu.au

³jessypondaag1978@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data menggunakan teknik sampel jenuh dengan 64 populasi. Hasil sebaran kuesioner terhadap 64 responden kemudian dianalisis dengan aplikasi SPSS versi 29. Hasil penelitian menegaskan bahwa secara parsial Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial Keseimbangan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Penelitian ini menyarankan peningkatan efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract: This research aims to determine the influence of self-efficacy, work-life balance and organizational climate on employee job satisfaction at the Manado City National Land Agency. This research uses a quantitative approach. The data uses a saturated sample technique with 64 populations. The results of distributing questionnaires to 64 respondents were then analyzed using the SPSS version 29 application. The research results confirmed that partially Self-Efficacy had a significant positive effect on Job Satisfaction. Partially, Work-life Balance has a significant positive effect on Job Satisfaction. Partially, organizational climate has a significant positive effect on job satisfaction. And Self-Efficacy, Work-life Balance and Organizational Climate simultaneously have a significant positive effect on employee job satisfaction at the Manado City National Land Agency. This research suggests increasing self-efficacy, work-life balance and organizational climate to increase employee job satisfaction at the Manado City National Land Agency.

Keywords: Self-Efficacy, Work-Life Balance, Organizational Climate, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi menjadi krusial bagi keberhasilan suatu organisasi, termasuk BPN Kota Manado. Pertanahan merupakan salah satu aset yang sangat berharga dalam pembangunan suatu negara. Ketersediaan lahan yang memadai dan pengelolaan pertanahan yang baik akan berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi, peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta stabilitas sosial. Namun, di Indonesia, masalah-masalah terkait pertanahan masih sering muncul, seperti sengketa tanah, tumpang tindih hak, serta ketidakjelasan status kepemilikan tanah. Dalam konteks tersebut, peran BPN sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan tata kelola pertanahan di Indonesia menjadi sangat krusial.

Kepuasan kerja pegawai merupakan indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi. Kepuasan kerja pegawai adalah penentu paling dominan dari keberhasilan atau

kegagalan bisnis. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan loyalitas pegawai. Menurut Sinambela (2019:302), kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja di suatu perusahaan sangatlah penting,

Efikasi diri menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPN Kota Manado. Menurut Bandura (1986), *Self efficacy* adalah suatu kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan. Dalam dunia kerja, efikasi diri memiliki peran yang krusial. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan tahan terhadap tekanan. Mereka lebih berani mengambil inisiatif, menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana efikasi diri dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BPN Kota Manado.

Keseimbangan kerja juga menjadi elemen penting dalam konteks kepuasan kerja. Singh dan Khanna (2011) menyatakan "*work-life balance* atau keseimbangan kerja adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) pada satu sisi dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual)". Dalam konteks BPN Kota Manado, di mana tuntutan pekerjaan dapat cukup tinggi, Pekerjaan sering kali menyita sebagian besar waktu dan energi individu, yang kemudian berdampak pada kehidupan pribadi mereka. Pegawai di berbagai sektor sering kali dihadapkan pada tekanan untuk memenuhi target dan tenggat waktu yang ketat, yang berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. penting untuk memahami sejauh mana keseimbangan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Iklm organisasi merupakan konsep yang mencerminkan persepsi kolektif karyawan tentang lingkungan kerja mereka. Menurut Davis dan Newstrom (2019), "Iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dialami para anggotanya ketika mereka bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi menciptakan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan pegawai. Sebuah iklim organisasi yang positif, didukung oleh budaya kerja yang inklusif dan mendukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana iklim organisasi di BPN Kota Manado dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Manado yang berlokasi Jl. Pomurow No. 109, Timkulu, Kec. Wanea, Kota Manado. Kehadiran pegawai dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang berhubungan dengan efikasi diri, keseimbangan kerja dan juga iklim organisasi. Dengan memahami faktor-faktor seperti efikasi diri, keseimbangan kerja, dan iklim organisasi, BPN Kota Manado dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi dalam menjalankan misinya. Melalui pemahaman mendalam terhadap pengaruh efikasi diri, keseimbangan kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di BPN Kota Manado serta menjadi acuan bagi organisasi serupa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Menurut Bandura (1986), *Self efficacy* adalah suatu kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan. Adapun indikator efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah: tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), generalisasi (*Generality*) dan kekuatan (*Strength*).

Keseimbangan Kerja

Singh dan Khanna (2011) menyatakan “work-life balance atau keseimbangan kerja adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual)”. Adapun indikator keseimbangan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *time balance* (kesimbangan waktu), *involvement balance* (kesimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan),

Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstrom (2019), “Iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dialami para anggotanya ketika mereka bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: struktur, tanggung jawab, risiko.

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019:302), kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Adapun indikator kepuasan kerja diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Indriyani, Kusniawati, dan Kader (2020) difokuskan pada pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada pegawai RSUD Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini (1) Bagaimana pengaruh self esteem terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (2) Bagaimana pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (3) Bagaimana pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Besarnya self esteem terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (2) Besarnya pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. (3) Besarnya pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa self esteem dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis pengaruh 44,5% sementara 55,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian Lumonan, Sendow dan Uhing (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 81 responden. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian Anandita, Choiriyah dan Mahendri (2021) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), dengan sampel 34 responden. Teknik pengujian instrumen penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda serta hipotesis uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum, Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Habullah Bahrul Ulum, sedangkan Iklim Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hassbullah Bahrul Ulum.

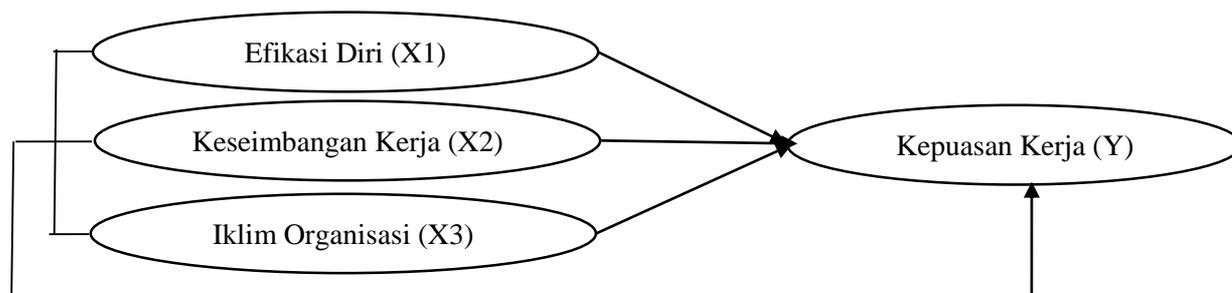
Hipotesis Penelitian

H1: Efikasi Diri diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Keseimbangan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H3: Iklim Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H4: Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja dan Iklim Organisasi diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Literatur***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis pendekatan pada studi ini ialah pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Hardani dkk (2020), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang terstruktur tentang fenomena dan bagaimana mereka berhubungan satu sama lain.

Populasi dan Sampel

Menurut Sahir (2021), keseluruhan subjek yang dikaji disebut populasi, serta sebagian dari populasi yang hendak dikaji disebut sampel. Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai pada Badan Pertanahan Kota Manado dengan jumlah 64 pegawai. Menurut Sugiyono (2019), Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel dengan jumlah 64 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Sahir (2021) menyatakan bahwa proses penelitian yang penting adalah teknik pengumpulan data. Kesalahan dalam proses pengumpulan data akan menyebabkan kesimpulan yang tidak masuk akal, penelitian yang tidak relevan, dan, tentu saja, kehilangan waktu dan tenaga, jika hasil penelitian tidak sesuai dengan tujuan atau hipotesis awal. Penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner/angket yang disebarakan kepada responden dan selanjutnya akan diukur menggunakan Skala Likert.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Proses validasi, juga dikenal sebagai uji validitas atau tingkat keakuratan, berfokus pada penilaian sejauh mana alat ukur atau instrumen dapat mengukur dengan tepat dan akurat dalam menjalankan fungsinya. Pendekatan umum untuk mengukur validitas adalah dengan menghitung koefisien korelasi sederhana (Pearson Correlation) antara nilai setiap item dengan nilai total keseluruhan item sebagai kriteria validitasnya. Reliabilitas, juga disebut derajat konsistensi atau keajegan, ialah ukuran yang menyatakan seberapa bisa diandalkan ataupun bisa dipercaya suatu alat ukur. Dengan kata lain, reliabilitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur. Koefisien Alpha Cronbach dihitung dengan menghitung varians total setiap butir, varians setiap butir, dan koefisien korelasi produk momen antar masing-masing butir. Kalau hasil perhitungan mencapai angka 0,7, maka alat tersebut dianggap bisa diandalkan (Mustafa, 2009).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinieritas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance > 0,10 (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi linear berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X1, X2 dan X3

X1 = Efikasi Diri

X2 = Keseimbangan Kerja

X3 = Iklim Organisasi

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa "R² (koefisien determinasi) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R² adalah antara 0 sampai 1. Nilai R² yang kecil menjelaskan bahwa terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sebaliknya jika nilai mendekati 1 maka variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut: Jika t_{hitung} < t_{tabel} dan p-value > 0.05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak yang artinya sebagian variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika t_{hitung} > t_{tabel} dan p-value < 0.05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak yang artinya variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan sebesar < 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut: Apabila F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai p-value F-statistik < 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya variabel independent secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Apabila F_{hitung} < F_{tabel} dan nilai p-value F-statistik > 0.05 maka H₁ ditolak dan H₀ diterima yang artinya variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	X _{1.1}	< .001	Valid	0,626	Reliabel
	X _{1.2}	< .001	Valid		
	X _{1.3}	< .001	Valid		
	X _{1.4}	< .001	Valid		
Keseimbangan Kerja (X2)	X _{2.1}	< .001	Valid	0,657	Reliabel
	X _{2.2}	< .001	Valid		
	X _{2.3}	< .001	Valid		
Iklim Organisasi (X3)	X _{3.1}	< .001	Valid	0,673	Reliabel
	X _{3.2}	< .001	Valid		
	X _{3.3}	< .001	Valid		
	X _{3.4}	< .001	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	< .001	Valid	0,660	Reliabel
	Y.2	< .001	Valid		
	Y.3	< .001	Valid		
	Y.4	< .001	Valid		
	Y.5	< .001	Valid		

Sumber: Olah Data SPSS 29, 2024

Tabel 1 menunjukkan uji validitas dari ketiga variabel. Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner, semua item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sesuai dengan temuan penelitian. Hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.60. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 2. Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	64	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68202104
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.060
Test Statistic	.101	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.176	

Sumber: Olah Data SPSS 29, 2024

Hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov test yang tercantum dalam Tabel 4, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,176, karena jika Asymp. Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas di table 3 menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang menandakan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Efikasi Diri	.891	1.122	Non Multikolinearitas
Keseimbangan Kerja	.980	1.020	Non Multikolinearitas
Iklm Organisasi	.876	1.141	Non Multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 29, 2024

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.676	1.499		1.785	.079
Efikasi Diri	-.028	.066	-.057	-.421	.675
Keseimbangan Kerja	-.031	.067	-.060	-.460	.647
Iklm Organisasi	-.023	.066	-.048	-.351	.727

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Olah Data SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Efikasi Diri (X1) variabel Keseimbangan Kerja (X2) dan variabel Iklm Organisasi (X3) lebih dari 0,05 (masing-masing 0,675, 0,647 dan 0,727). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien regresi untuk Efikasi Diri (X1) sebesar 0,384, Keseimbangan Kerja sebesar 0,322 dan Iklm Organisasi sebesar 0,298. Dari hasil ini diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 6.184 + 0,384 X_1 + 0,322 X_2 + 0,298 X_3 + 2.889$$

Persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) = 6.184 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi nilainya 0 maka kepuasan kerja sebesar 6.184
2. Koefisien (β_1) = 0,384 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika Efikasi Diri (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,384 satuan
3. Koefisien (β_2) = 0,322 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika Keseimbangan Kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,322 satuan
4. Koefisien (β_3) = 0,298 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika Iklm Organisasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,298 satuan

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.296	1.724

Sumber: Olah Data SPSS 29, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,574 ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X₁), keseimbangan kerja (X₂) dan iklim organisasi (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji T**

Berdasarkan tabel 4, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan nilai t hitung $3,004 > t$ tabel $2,000$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti.
2. Variabel keseimbangan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan nilai t hitung $2,489 > t$ tabel $2,000$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Keseimbangan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti.
3. Variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan nilai t hitung $2,342 > t$ tabel $2,000$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,023 < 0,05$. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti.

Uji F**Tabel 6. Uji F**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.511	3	29.170	9.819	<.001 ^b
	Residual	178.239	60	2.971		
	Total	265.750	63			

Sumber: Olah Data SPSS 29, 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung yang diperoleh adalah $9.819 > 2,53$ dan tingkat signifikan yang diperoleh adalah $0,01 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

Self-efficacy atau efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan tugas dan mengatasi tantangan. Efikasi diri menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPN Kota Manado. Dalam dunia kerja, efikasi diri memiliki peran yang krusial. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan tahan terhadap tekanan. Mereka lebih berani mengambil inisiatif, menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan. Penelitian Suhery dkk (2020) menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance atau keseimbangan kerja mencakup sejauh mana individu dapat mengintegrasikan dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kerja juga menjadi elemen penting dalam konteks kepuasan kerja. Pegawai yang mampu mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dalam konteks BPN Kota Manado, di mana tuntutan pekerjaan dapat cukup tinggi, Pekerjaan sering kali menyita sebagian besar waktu dan energi individu, yang kemudian berdampak pada kehidupan pribadi mereka. Pegawai di berbagai sektor sering kali dihadapkan pada tekanan untuk memenuhi target dan tenggat waktu yang ketat, yang berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. penting untuk memahami sejauh mana keseimbangan kerja dapat memengaruhi kepuasan

kerja pegawai. Penelitian Megaster, Arumingtyas dan Trisavinaningdiah (2021) menunjukkan bahwa secara parsial work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi merupakan konsep yang mencerminkan persepsi kolektif karyawan tentang lingkungan kerja mereka. Persepsi ini mencakup berbagai aspek seperti kebijakan manajemen, praktik-praktik kerja, nilai-nilai, dan hubungan antar karyawan. Iklim organisasi menciptakan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan pegawai. Sebuah iklim organisasi yang positif, didukung oleh budaya kerja yang inklusif dan mendukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Anandita, Choiriyah dan Mahendri menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data diatas, dapat dilihat bahwa efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dimana pengaruh iklim organisasi lebih besar dibanding efikasi diri dan keseimbangan kerja. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan efikasi diri, keseimbangan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
2. Keseimbangan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
3. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
4. Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado

Saran

1. Instansi Badan Pertanahan Nasional Kota Manado agar dapat memberi perhatian pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja dan Iklim Organisasi. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan merupakan faktor yang sangat penting, dimana iklim organisasi menciptakan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan pegawai. Sebuah iklim organisasi yang positif, didukung oleh budaya kerja yang inklusif dan mendukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dimana dalam dunia kerja, efikasi diri memiliki peran yang krusial. Selain itu berdasarkan hasil data lapangan dan olahan, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dimana keseimbangan kerja juga menjadi elemen penting dalam konteks kepuasan kerja. Pegawai yang mampu mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen pemasaran terutama untuk Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan membahas faktor-faktor lain yang digunakan pada tempat dan lokasi berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 899-908. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/774>.

Bandura, A. (1986). The Explanatory And Predictive Scope Of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359–373. <https://guilfordjournals.com/doi/10.1521/jscp.1986.4.3.359>.

Davis, K., & Newstrom, J.W. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hardani, H.A., Ustiawaty, J., Istiqomah, R.R., Fardani, R.A., Sukmana, D.J., Auliya, E.F.U., & Hikmatul, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup

Sahir, S.H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia

Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M.A. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal (BMEJ)*, Vol 2, No 4. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3827>.

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>.

Megaster, T., Aumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/view/4663/0>.

Mustafa, Z. (2013). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sinambela, L.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work Life Balance A Tool For Increased Employee Productivity And Retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188-206.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suhery, S., Ravelby, T.A., Sutiye, S., Linda, M.R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, Vol. 15, No. 4. <https://ejournal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/772>.