



# Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur

Riski Dwi Annisa\*, Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari

Manajemen, Universitas Maarif Hasyim Latif

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik non probability sampling yang salah satunya teknik sampling jenuh dengan kriteria karyawan PNS berjumlah 84 responden. Pengolahan data menggunakan software SmartPLS versi 4 dengan menggunakan uji yang dilakukan yaitu Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Outer Model (Convorgent Validity, Discriminant Validity, Composite Realibility), Uji Inner Model (r-square, f-square, Path Analysis), dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan 1). Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai P-Values  $0,000 < 0,05$ . 2). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai P-Values  $0,000 < 0,05$ . 3). Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-Values  $0,007 < 0,05$ . 4). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-Values  $0,003 < 0,05$ . 5). Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-Values  $0,002 < 0,05$ ."

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.2941>

\*Correspondence: Riski Dwi Annisa

Email:

[riski\\_dwi\\_annisa@student.umaha.ac.id](mailto:riski_dwi_annisa@student.umaha.ac.id)

Received: 26-08-2025

Accepted: 19-09-2025

Published: 10-10-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to prove and analyze the effect of Workload and Work Motivation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at the Cooperatives & SMEs Office of East Java Province. This study uses a descriptive quantitative method with a non-probability sampling technique using a saturated sampling technique with the criteria of 84 PNS respondents. Data processing using SmartPLS software version 4, the tests carried out were Validity Test, Reliability Test, Outer Model Test (Convergent Validity, Discriminat Validity, Composite Reability), Inner Model Test (r-square, f-square, Path Analysis), and Hypothesis Test. The results of this study indicate 1) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a P-Value of  $0.000 < 0.05$ . 2) Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a P-Value of  $0.000 < 0.05$ . 3) Workload has a positive and significant effect on Employee Performance with a P-Value of  $0.007 < 0.05$ . 4) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a P-Value of  $0.003 < 0.05$ . 5) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a P-Value of  $0.002 < 0.05$ .

**Keywords:** Workload, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

## Pendahuluan

Perubahan dalam perekonomian global mendorong instansi pemerintah, termasuk Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja optimal para pegawainya. Meski demikian, instansi ini masih menghadapi tantangan berupa tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, sehingga mempengaruhi efektifitas dalam menjalankan tugas. Hal ini sebagaimana yang ditekankan oleh (Ratmono et al., 2024) bahwasanya beban kerja merupakan serangkaian proses atau aktivitas yang berlebihan dan dapat mengakibatkan kebosanan. Kebosanan timbul ketika keterampilan karyawan melebihi tuntutan pekerjaan, sedangkan kelelahan terjadi saat keterampilan karyawan berada di bawah tuntutan pekerjaan."

Selain beban kerja, adanya motivasi kerja karyawan yang menunjukkan potensi positif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Nining, A. et al., 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja mencakup semua hal yang berasal dari semangat dan keinginan dalam diri individu yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan atau harapan yang sejalan dengan pekerjaan yang dijalani.

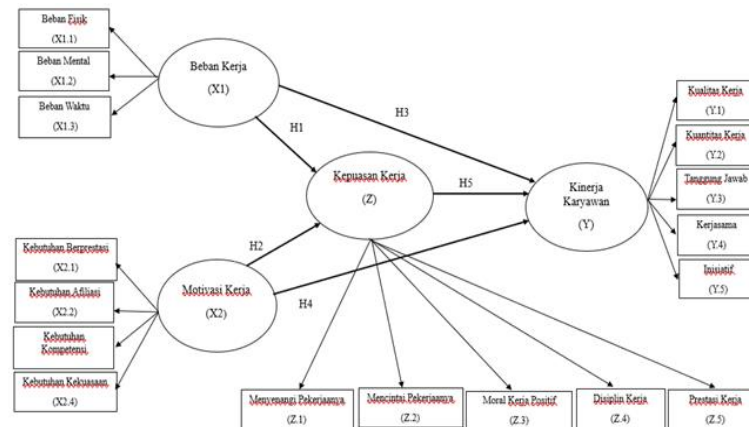
"Dari penjelasan diatas, adanya beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, ditambah dengan tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. (Nining, A. et al., 2023) menjelaskan kinerja merujuk pada hasil dari pekerjaan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pekerja saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya."

"Penilaian kinerja karyawan juga menilai dari segi kepuasan kerja. Hal itu disebabkan oleh perasaan puas yang dirasakan karyawan ketika kebutuhan, harapan, dan penghargaan atas hasil kerjanya terpenuhi, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan mempertahankan kinerja yang baik. Sebagaimana penjelasan yang dipaparkan oleh (Zahro et al., 2024) kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap tugas mereka, yang dipengaruhi oleh pandangan mereka mengenai pekerjaan tersebut. Perasaan senang dan motivasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya adalah ukuran dari kepuasan kerja."

"Disamping itu juga, kepuasan kerja berperan sebagai faktor kunci yang menghubungkan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan."

"Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan karena mengkaji hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan tujuan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur, terutama di lingkup instansi pemerintahan."

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti

## Hipotesis

1. H1  
"Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur."
2. H2  
Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur.
3. H3  
"Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur."
4. H4  
"Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur."
5. H5  
"Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur."

## Metodologi

"Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampling yang salah satunya teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini menganalisis 4 variabel yang akan diteliti lebih detail meliputi Variabel Independent yaitu Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), selain itu Variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z)."

"Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 97 karyawan ASN (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur yang terbagi menjadi 84 karyawan PNS dan 13 karyawan PPPK, sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu 84 karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran kuesioner ke seluruh pegawai PNS di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. Adapun penyebaran

kuesioner tersebut menggunakan skala likert 1-5 (tidak setuju, sangat tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju)."

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), yaitu teknik statistik multivariat yang memungkinkan analisis hubungan antara beberapa variabel independen dan beberapa variabel dependen secara simultan (Evi & Rachbini, 2022). Adapun data diolah menggunakan software atau aplikasi SmartPLS. PLS digunakan dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan keunggulan mampu mengevaluasi model pengukuran dan model struktural secara simultan. Model pengukuran bertujuan untuk menguji aspek validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural dimanfaatkan untuk mengkaji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis secara prediktif.

"Pengujian dilakukan melalui uji model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta uji model struktural (inner model) untuk menguji hubungan kausal antar variabel dengan melihat nilai R-Square dan Path Coefficient. Selain itu, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji T-Statistik dan uji F-Square untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat."

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Gambaran Umum Objek Penelitian

"Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur terletak di Jl. Raya Juanda Nomor 22, Sawotratap, Gedangan, Semalang, Semabung, Kecamatan Gedangan, Surabaya, Jawa Timur. Instansi ini berada di lokasi yang sangat strategis, dekat dengan Bandara Juanda sehingga mudah diakses oleh masyarakat dari berbagai wilayah di Jawa Timur. Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur, sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang Koperasi & UKM yang mempunyai tanggung jawab besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di era yang semakin maju serta tantangan ekonomi secara global. Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur memiliki 97 karyawan ASN (Aparatur Sipil Negara) yang terbagi menjadi 84 karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 13 karyawan PPPK."

#### Deskripsi Responden

**Tabel 1.** Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Keterangan | Jumlah    | Presentase |
|------------|-----------|------------|
| Laki-laki  | 51        | 61%        |
| Perempuan  | 33        | 39%        |
| Jumlah     | <b>84</b> | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

"Berdasarkan tabel 1. Diperoleh data bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 51 responden dari 84 responden dengan nilai presentase 61% dan jumlah responden perempuan sebanyak 33 responden dari 84 responden dengan nilai presentase 39%. Sehingga yang menjadi responden terbanyak yaitu laki-laki."

**Tabel 2.** Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| Keterangan   | Jumlah    | Presentase  |
|--------------|-----------|-------------|
| 25-35 Tahun  | 3         | 4%          |
| 36-45 Tahun  | 34        | 40%         |
| 46-50 Tahun  | 24        | 29%         |
| 51-60 Tahun  | 23        | 27%         |
| <b>Total</b> | <b>84</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 2. Diperoleh informasi bahwa total responden yang berada dalam rentang usia 25-35 tahun adalah 3 responden dari 84 responden dengan nilai presentase 4%, yang berusia 36-45 tahun sebanyak 34 responden dari 84 responden dengan nilai presentase 40%, yang berusia 46-50 tahun sebanyak 24 responden dari 84 responden nilai presentase 29% dan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 23 responden dari 84 responden dengan nilai presentase 27%. Sehingga yang menjadi responden terbanyak yaitu pada usia 36-45 tahun.

**Tabel 3.** Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| SMA/SMK/MA | 10     | 12%        |
| DIPLOMA    | 4      | 5%         |
| S1         | 30     | 36%        |
| S2         | 39     | 46%        |
| S3         | 1      | 1%         |
| Total      | 84     | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 3, diperoleh informasi bahwa total responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sebanyak 10 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 4 orang dengan presentase 5%. Selain itu yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 30 orang dengan presentase 36% sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 39 orang dengan presentase 46% dan yang memiliki pendidikan terakhir S3 sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, sehingga yang menjadi responden terbanyak yaitu yang memiliki pendidikan terakhir S2.

**Tabel 4.** Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Keterangan   | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|-----------|-------------|
| < 5 Tahun    | 1         | 1%          |
| 5-10 Tahun   | 46        | 55%         |
| 10-15 Tahun  | 37        | 44%         |
| > 15 Tahun   | 0         | 0%          |
| <b>Total</b> | <b>84</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4, diperoleh informasi bahwa dari total 84 responden diperoleh 1 orang dengan persentase 1% yang bekerja selama <5 tahun sedangkan 46 orang dengan persentase 55% yang bekerja selama 5-10 tahun. Selain itu 37 orang dengan presentase 44% yang bekerja selama 10-15 tahun sedangkan yang bekerja >15 tahun tidak terdapat

responden sama sekali. Oleh karena itu, yang bekerja selama 5-10 tahun menjadi responden terbanyak.

## Hasil Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

| <i>Construct</i> | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|------------------|----------------|---------------|------------|
| X1.1             | 0,850          | 0,2146        | Valid      |
| X1.2             | 0,764          | 0,2146        | Valid      |
| X1.3             | 0,846          | 0,2146        | Valid      |
| X2.1             | 0,832          | 0,2146        | Valid      |
| X2.2             | 0,824          | 0,2146        | Valid      |
| X2.3             | 0,768          | 0,2146        | Valid      |
| X2.4             | 0,741          | 0,2146        | Valid      |
| Y1               | 0,903          | 0,2146        | Valid      |
| Y2               | 0,859          | 0,2146        | Valid      |
| Y3               | 0,816          | 0,2146        | Valid      |
| Y4               | 0,842          | 0,2146        | Valid      |
| Y5               | 0,771          | 0,2146        | Valid      |
| Z1               | 0,804          | 0,2146        | Valid      |
| Z2               | 0,886          | 0,2146        | Valid      |
| Z3               | 0,834          | 0,2146        | Valid      |
| Z4               | 0,842          | 0,2146        | Valid      |
| Z5               | 0,790          | 0,2146        | Valid      |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa semua *construct* pada variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung > dari r tabel yang nilainya yaitu 0,2146.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel             | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Kritis | Keterangan      |
|----------------------|-----------------------|--------------|-----------------|
| Beban Kerja (X1)     | 0,759                 | > 0,7        | <i>Reliable</i> |
| Motivasi Kerja (X2)  | 0,802                 | > 0,7        | <i>Reliable</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,894                 | > 0,7        | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja (Z)   | 0,888                 | > 0,7        | <i>Reliable</i> |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa setiap variabel nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwasanya setiap pernyataan dikatakan *reliable*.

## Hasil Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Tabel 7. Hasil Uji *Convergent Validity*

| Variabel            | Indikator | Outer Loading | Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------------|-----------|---------------|--------------|------------|
| Beban Kerja (X1)    | X1.1      | 0,850         | > 0,7        | Valid      |
|                     | X1.2      | 0,764         | > 0,7        | Valid      |
|                     | X1.3      | 0,846         | > 0,7        | Valid      |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1      | 0,832         | > 0,7        | Valid      |
|                     | X2.2      | 0,824         | > 0,7        | Valid      |
|                     | X2.3      | 0,768         | > 0,7        | Valid      |

| Variabel             | Indikator | Outer Loading | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------------------|-----------|---------------|--------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | X2.4      | 0,741         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Y1        | 0,903         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Y2        | 0,859         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Y3        | 0,816         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Y4        | 0,842         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Y5        | 0,771         | > 0,7        | Valid      |
| Kepuasan Kerja (Z)   | Z1        | 0,804         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Z2        | 0,886         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Z3        | 0,834         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Z4        | 0,842         | > 0,7        | Valid      |
|                      | Z5        | 0,790         | > 0,7        | Valid      |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4

Berdasarkan dari tabel 7, menunjukkan bahwa dari semua hasil indikator dari setiap variabel memiliki nilai *Outer Loading* >0,7 yang artinya bahwa indikator tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi.

**Tabel 8.** Hasil Uji *Discriminant Validity*

| Indikator | Beban Kerja (X1) | Motivasi Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y) | Kepuasan Kerja (Z) |
|-----------|------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| X1.1      | <b>0,850</b>     | -0,313              | 0,434                | 0,289              |
| X1.2      | <b>0,764</b>     | -0,246              | 0,339                | 0,263              |
| X1.3      | <b>0,846</b>     | -0,265              | 0,426                | 0,347              |
| X2.1      | -0,326           | <b>0,832</b>        | 0,337                | 0,336              |
| X2.2      | -0,253           | <b>0,824</b>        | 0,368                | 0,372              |
| X2.3      | -0,272           | <b>0,768</b>        | 0,324                | 0,386              |
| X2.4      | -0,210           | <b>0,741</b>        | 0,298                | 0,348              |
| Y1        | 0,444            | 0,403               | <b>0,903</b>         | 0,719              |
| Y2        | 0,339            | 0,406               | <b>0,859</b>         | 0,707              |
| Y3        | 0,463            | 0,282               | <b>0,816</b>         | 0,620              |
| Y4        | 0,421            | 0,384               | <b>0,842</b>         | 0,642              |
| Y5        | 0,390            | 0,274               | <b>0,771</b>         | 0,589              |
| Z1        | 0,331            | 0,248               | 0,568                | 0,804              |
| Z2        | 0,401            | 0,368               | 0,711                | 0,886              |
| Z3        | 0,321            | 0,407               | 0,647                | 0,834              |
| Z4        | 0,285            | 0,406               | 0,661                | 0,842              |
| Z5        | 0,183            | 0,453               | 0,657                | 0,790              |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai dari semua indikator dalam variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *Cross Loading* > 0,7 artinya bahwa indikator tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara indikator dari keempat variabel tersebut dengan variabel yang relevan.

**Tabel 9.** Hasil Uji *Composite Realibility*

| Variabel             | <i>Composite Realibility</i> | Nilai Kritis | Keterangan      |
|----------------------|------------------------------|--------------|-----------------|
| Beban Kerja (X1)     | 0,861                        | > 0,7        | <i>Reliable</i> |
| Motivasi kerja (X2)  | 0,871                        | > 0,7        | <i>Reliable</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,922                        | > 0,7        | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja (Z)   | 0,918                        | > 0,7        | <i>Reliable</i> |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa nilai dari semua indikator dalam variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *Composite Realibility* > 0,7 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut dinyatakan *Reliable* atau mencerminkan tingkat keandalan yang baik dan memenuhi kriteria nilai terendah yang telah ditentukan.

### Hasil Uji Model Struktural atau *Inner Model*

**Tabel 10.** Hasil Uji *R-Square*

|                      | <i>R-Square</i> | <i>R-Square Adjusted</i> |
|----------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,726           | 0,715                    |
| Kepuasan Kerja (Z)   | 0,512           | 0,500                    |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa variabel independent memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat korelasi 0,726 atau 72,6% sementara sisanya 27,4% berasal dari variabel lain diluar penelitian ini. Selain itu, variabel independent memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat korelasi 0,512 atau 51,2% sementara sisanya 48,8% berasal dari variabel diluar penelitian ini.

**Tabel 11.** Hasil Uji *F-Square*

|                      | Kinerja Karyawan (Y) | Kepuasan Kerja (Z) |
|----------------------|----------------------|--------------------|
| Beban Kerja (X1)     | 0,393                | 0,624              |
| Motivasi Kerja (X2)  | 0,238                | 0,774              |
| Kinerja Karyawan (Y) |                      |                    |
| Kepuasan Kerja (Z)   | 0,368                |                    |

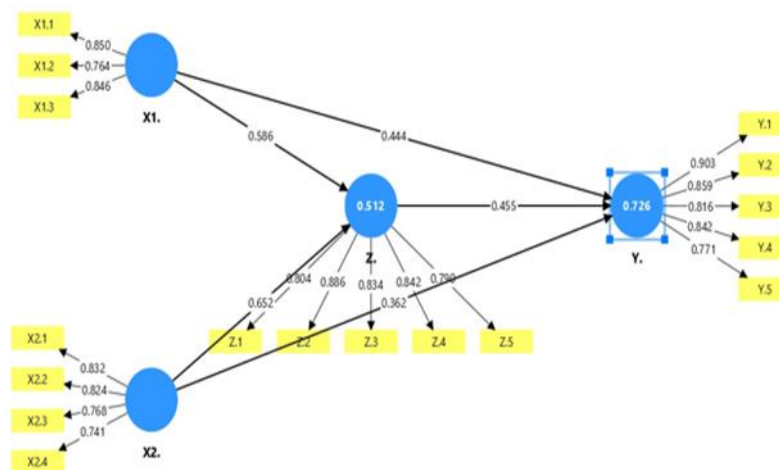
Sumber: Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki dampak yang besar atau kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,393 sedangkan variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak yang besar atau kuat dengan nilai 0,624. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak yang sedang terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,238 sementara pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak yang besar dengan nilai 0,774. Selain itu, untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak yang besar atau kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,368.

Tabel 12. Hasil Uji Path Analysis

|                                    | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviantion (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values | Keterangan             |
|------------------------------------|---------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------|----------|------------------------|
| Beban Kerja -> Kepuasan Kerja      | 0,586               | 0,579           | 0,104                       | 5,650                    | 0,000    | Positif dan Signifikan |
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja   | 0,652               | 0,646           | 0,089                       | 7,335                    | 0,000    | Positif dan Signifikan |
| Beban Kerja -> Kinerja Karyawan    | 0,444               | 0,412           | 0,163                       | 2,721                    | 0,007    | Positif dan Signifikan |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,362               | 0,338           | 0,120                       | 3,011                    | 0,003    | Positif dan Signifikan |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,455               | 0,480           | 0,146                       | 3,126                    | 0,002    | Positif dan Signifikan |

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS versi 4



Gambar 2. Path Analysis

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS versi 4

1. H1

“Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur dengan nilai sampel 0,586 dengan P Values  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja dikelola, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.”

2. H2

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur dengan nilai sampel 0,652 dengan P Values  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

3. H3

“Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur dengan nilai sampel 0,444

dengan P Values  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, terutama pada aspek kuantitas.”

4. H4

“Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur dengan nilai sampel 0,362 dengan P Values  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan.”

5. H5

“Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur dengan nilai sampel 0,455 dengan P Values  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.”

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

“Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dibuktikan dengan nilai original sampel 0,586 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan semakin baik beban kerja dikelola, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun beban kerja yang dihadapi tergolong berat dan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, namun tingkat kepuasan kerja di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur tetap tergolong baik. Meskipun begitu, upaya pengelolaan beban kerja secara optimal tetap diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, tidak tertekan dan merasa puas dalam menjalankan tugasnya.”

“Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elias Binosa Nopecain & Tan Evan Tandiyono, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran”. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, terungkap bahwa beban kerja memiliki nilai T-Statistik 3,771 yang melebihi ambang 1,96 sementara nilai sampel asli tercatat sebesar 0,784. yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Jelas terlihat bahwa beban kerja yang ditangani dengan baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berat cenderung memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja.”

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

“Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dibuktikan dengan nilai original sampel 0,652 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan

kerja karyawan di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. Hal ini disebabkan oleh adanya dorongan positif dari dalam diri karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, memperoleh pengakuan atas prestasi yang diraih, serta keinginan untuk berkembang dan menjalin kerja sama yang baik, yang membuat karyawan lebih semangat, antusias, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa pekerjaannya bermakna, dihargai, dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karena merasa puas baik secara pribadi maupun profesional. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat kerja dan keterlibatan emosional karyawan, yang berpotensi mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan.”

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat” berdasarkan analisis, diperoleh nilai t-statistik positif sebesar 2,493 dan nilai p-value sebesar 0,013 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa ketika motivasi kerja karyawan meningkat, tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Sebaliknya, ketika motivasi kerja karyawan menurun, tingkat kepuasan kerja mereka juga akan menurun.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

“Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai original sampel 0,444 dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang dirasakan cukup tinggi karena keterbatasan jumlah tenaga kerja, karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik, terutama dalam aspek kuantitas. Tekanan beban kerja mendorong karyawan untuk lebih fokus, bertanggung, dan produktif, namun tetap diperlukan pengelolaan beban kerja yang proporsional agar kualitas kinerja tetap terjaga.”

“Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adek Tamara & Heliyani, 2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman” dari analisis diketahui memiliki nilai koefisien sebesar 0,712 nilai T-Stat sebesar  $6,875 > 1,96$  (berpengaruh) dan P Values  $0,000 < 0,05$  (signifikan) dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan. Berdasarkan analisis tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi jumlah beban kerja di dalam sebuah organisasi, semakin besar pengaruhnya terhadap keberhasilan peningkatan kinerja di organisasi tersebut. Ini berarti bahwa seiring dengan meningkatnya beban kerja, performa karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika beban kerja menurun, maka performa karyawan juga akan berkurang.”

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

“Berdasarkan hasil analisis hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai original sampel 0,362 dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. Hal ini disebabkan oleh adanya dorongan dalam diri karyawan untuk terus menunjukkan performa terbaik dalam melaksanakan tugas. Etos kerja yang kuat, pelaksanaan tanggung jawab secara konsisten, sikap proaktif dalam menjalankan tugas, serta semangat untuk terus mengembangkan diri hal itu menjadi wujud nyata dari motivasi. Motivasi juga mendorong karyawan untuk aktif berkontribusi dalam pencapaian tujuan instansi dan memperkuat kerja sama tim, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal baik dari segi kuantitas maupun kualitas.”

“Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukatendel et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo” dari analisis tersebut di dapati dengan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,783 dengan nilai t- hitung (4,970) > t-tabel (2,074) dapat dinyatakan bahwa motivasi dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sikap motivasi merupakan elemen krusial bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika setiap karyawan dalam organisasi tersebut memiliki motivasi, kemajuan organisasi akan tercapai, karena karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan meskipun tidak selalu menghasilkan hasil yang sempurna. Namun, dalam jangka waktu tertentu, para karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik.”

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

“Berdasarkan hasil analisis hipotesis kelima dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai original sampel 0,455 dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. Hal ini disebabkan oleh karyawan merasa puas dalam menjalankan tugasnya seperti merasa dihargai atas hasil kerja, yang hasil kerja tersebut mendapat pengakuan dari instansi, serta bekerja di lingkungan yang nyaman dan mendukung. Hal tersebut meningkatkan semangat, motivasi, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Kondisi ini mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, mencapai target yang telah ditetapkan, serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan.”

“Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamjah et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang” dari hasil analisis tersebut di dapati

dengan nilai thitung sebesar 2,619 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,043 < 0,05$  ini artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka memiliki hubungan langsung dengan performa yang ditunjukkan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi sering kali mendorong motivasi dan semangat kerja, yang berdampak pada hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas yang dikerjakan."

## Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. "Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur."
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur.
3. "Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur."
4. "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur."
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur.

## Referensi

- Adek Tamara, & Heliyani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 6(1), 57–66. <https://doi.org/10.37567/cbjis.v6i1.2935>
- Aliyyah, N. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation?. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24, 1-14, ISSN 1524-7252
- Al-Maskari, M.A. (2020). Quality of work life among nurses a case study from ad Dakhiliyah Governorate, Oman. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 20(4), ISSN 2075-051X, <https://doi.org/10.18295/squmj.2020.20.04.005>
- Christian, M. (2023). Predictors of Health Workers' Organizational Citizenship Behavior in Indonesia Using PLS-SEM Analysis in the Digitalized Healthcare and COVID-19 Post-Pandemic. *Studies in Systems Decision and Control*, 488, 406-415, ISSN 2198-4182, [https://doi.org/10.1007/978-3-031-39158-3\\_39](https://doi.org/10.1007/978-3-031-39158-3_39)
- Çini, M.A. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATION EMPLOYEES' PERSPECTIVE ON DIGITAL TRANSFORMATION ON THEIR TECHNOSTRESS LEVELS AND PERFORMANCE: A PUBLIC INSTITUTION EXAMPLE. *Central European Business Review*, 12(4), 33-57, ISSN 1805-4854, <https://doi.org/10.18267/j.cebr.331>

- Doargajudhur, M.S. (2020). The Effect of Bring Your Own Device (BYOD) Adoption on Work Performance and Motivation. *Journal of Computer Information Systems*, 60(6), 518-529, ISSN 0887-4417, <https://doi.org/10.1080/08874417.2018.1543001>
- Elias Binosa Nopecain, & Tan Evan Tandiyono. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 01–26. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i3.55>
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). Partial Least Squares (Teori Dan Praktek). Tahta Media Group, 1–23.
- Gillet, N. (2020). A test of work motivation profile similarity across four distinct samples of employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 988-1030, ISSN 0963-1798, <https://doi.org/10.1111/joop.12322>
- Gillet, N. (2022). Complementary variable- and person-centred approaches to the dimensionality of workaholism. *Applied Psychology*, 71(1), 312-355, ISSN 0269-994X, <https://doi.org/10.1111/apps.12323>
- Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763–771. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1015>
- Jiang, R. (2022). Exploring Employees' Computer Fraud Behaviors using the Fraud Triangle Theory. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 14(4), 100-121, ISSN 1943-7536, <https://doi.org/10.17705/1pais.14404>
- Kokubun, K. (2022). Social and psychological resources moderate the relation between anxiety, fatigue, compliance and turnover intention during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(3), 262-286, ISSN 1753-8351, <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2021-0142>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Pütz, S. (2022). Using IoT devices for sensor-based monitoring of employees' mental workload: Investigating managers' expectations and concerns. *Applied Ergonomics*, 102, ISSN 0003-6870, <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103739>

- Ratmono, R., Nasikah, D., & Achmad, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *UMMagelang Conference Series*, 2021, 499–504. <https://doi.org/10.31603/conference.12034>
- Reuver, R. de (2021). When do bundles of high performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload. *International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2889-2909, ISSN 0958-5192, <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616594>
- Sharifi, A.S. (2022). Improvements in musculoskeletal symptoms, mental workload and mental fatigue: Effects of a multicomponent ergonomic intervention among call center workers. *Work*, 72(2), 765-774, ISSN 1051-9815, <https://doi.org/10.3233/WOR-213641>
- Skinner, B. (2021). Managerialism and teacher professional identity: impact on well-being among teachers in the UK. *Educational Review*, 73(1), 1-16, ISSN 0013-1911, <https://doi.org/10.1080/00131911.2018.1556205>
- Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 11(2), 97–105. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.pp97-105>
- Susanto, Y. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS ALONG WORK FROM HOME DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *International Journal of Professional Business Review*, 7(6), ISSN 2525-3654, <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i6.e459>
- Trstenjak, M. (2025). Human Factors and Ergonomics in Industry 5.0—A Systematic Literature Review. *Applied Sciences Switzerland*, 15(4), ISSN 2076-3417, <https://doi.org/10.3390/app15042123>
- Verma, S. (2021). The impact of COVID-19-induced factors on 'Work from Home' of employees. *Journal of Pharmacy and Bioallied Sciences*, 13(6), ISSN 0975-7406, [https://doi.org/10.4103/jpbs.jpbs\\_247\\_21](https://doi.org/10.4103/jpbs.jpbs_247_21)
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>

Zahro, S., Abadiyah, R., Kusuma, K. A. A., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Competence : Journal of Management Studies*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24449>