

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan J&T Kesamben, Blitar

Oleh:

Veronica Mayangsari *)

Eka Farida **)

Khalikussabir *)**

mayangmay371@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the description of workload, job satisfaction, performance and work motivation of J&T Kesamben employees, Blitar, to determine the effect of workload on performance through employee work motivation, to determine the effect of job satisfaction on performance through employee work motivation, to determine workload on employee performance, to determine workload on employee motivation, to determine job satisfaction on employee performance, to determine job satisfaction on employee motivation and to determine work motivation on employee performance. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The data used in this study is primary data. The sampling technique of the population using saturated sampling is a total of 30 respondents. The analysis used in this research is descriptive, path analysis (path analysis) and model suitability test. The results showed, 1) there is an effect of workload on performance through work motivation; 2) there is an effect of job satisfaction on performance through work motivation; 3) there is an effect of workload on performance; 4) there is an effect of workload on work motivation; 5) there is a significant and insignificant effect of job satisfaction on performance; 6) there is a significant and significant effect of job satisfaction on work motivation; 7) there is an effect of work motivation on performance.

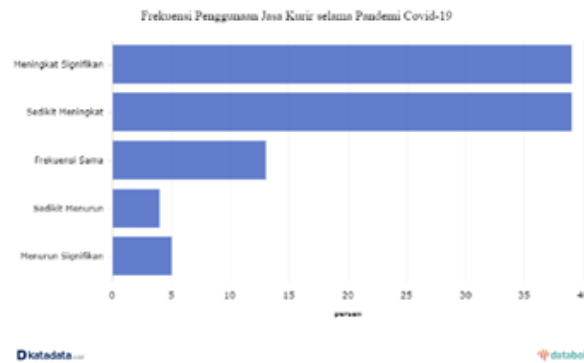
Keywords: Workload, Job Satisfaction, Performance and Work Motivation

Pendahuluan

Latar Belakang

Jasa pengiriman barang semakin banyak diminati kalangan masyarakat Indonesia terutama pada zaman yang serba canggih saat ini. Kemajuan teknologi di era globalisasi membuat masyarakat cenderung menyukai segala serba praktis dan simpel. Terutama pada kondisi pengiriman barang yang menyangkut keterjangkauan regional. Jasa pengiriman barang menjadi solusi yang baik bagi masyarakat yang menyukai kemudahan dan kenyamanan dalam pengiriman barang, selain itu juga jasa pengiriman barang dirasa sangat efektif dan efisien. Fenomena ini dapat dibuktikan dengan adanya data yang menunjukkan bahwa selama pandemi covid-19 pengguna jasa kurir naik secara signifikan sebesar 39% (Jarot, 2020). Banyaknya perusahaan jasa pengiriman barang yang diminati oleh masyarakat di Indonesia salah satunya adalah J&T *Exspress*. Pernyataan ini sesuai dengan data yang menunjukkan bahwa menurut Top Brand 2019, J&T menduduki posisi kedua sebagai

perusahaan ekspedisi terbaik. Dimana hal ini, J&T memperoleh 20,3% dan menduduki posisi kedua setelah JNE (Hidayat, 2020).



Gambar 1 Frekuensi Penggunaan Jasa Kurir selama Pandemi Covid-19

Afandi (2018:83) berpendapat mengenai kinerja, dimana kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan karyawan pada sebuah perusahaan yang diperolehnya melalui kesesuaian wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sebagai bentuk upayanya untuk dapat memperoleh target yang ilegal. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, dimana seberapa lama karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa adanya kesalahan dalam sehari (Mangkunegara, 2017).

Afandi (2018:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan suasana kerja, berkolaborasi dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima saat kerja dan urusan yang melibatkan fisik serta psikologi. Hal ini bukan hanya mencakup gaji tetapi juga kesamarataan dalam memperlakukan karyawan satu dengan yang lain serta sama-sama ingin mendengar dan didengar baik itu antar karyawan dengan pimpinan begitu juga sebaliknya (Nuraini, 2013:115-116).

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mampu bekerjasama serta bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Munandar (2014:20) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan terhadap tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi karyawan. Oleh sebab itu penelitian dengan judul **“Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Karyawan J&T Kesamben, Blitar”** perlu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu: 1) Bagaimana deskripsi Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? 2) Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? 3) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? 4) Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? 5) Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? 6) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? 7)

Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? 8) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar? Adapun tujuan penelitian ini, yaitu: 1) Untuk mengetahui deskripsi Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar 2) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar 3) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar 4) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar 5) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar 6) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar 7) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar 8) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan Kristine (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa”, untuk mengetahui variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Karya Jaya Sentosa dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 197 karyawan. Penelitian ini menggunakan model penelitian kausalitas atau hubungan pengaruh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis jalur adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Akibat dari faktor *self-esteem* terdapat pengaruh negative dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, variabel komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja serta variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mengakibatkan motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Susilowati (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura”, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening serta adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan jenis data yang digunakan peneliti adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan BSM KCP Kartasura 2018 dan untuk sampelnya peneliti menggunakan cara pengambilan *sampling* jenuh. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Hasil uji t menunjukkan kompetensi, kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji path menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, sedangkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyudi dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, untuk mengetahui ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi dan sampel adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Teori Kinerja

Afandi (2018:83) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang didapat oleh karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab masing-masing karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara resmi, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator-indikator kinerja yaitu: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Pelaksanaan tugas; 4) Tanggung jawab.

Beban Kerja

Munandar (2014:20) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan terhadap tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi karyawan. Menurut Sujarwanto (2016:9) indikator-indikator beban kerja yaitu: 1) Tujuan yang ingin dicapai; 2) Kondisi kerja; 3) Penggunaan waktu; 4) Standar pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Umar (2011) kepuasan kerja adalah perasaan serta penilaian yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya, khususnya dalam kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan pekerjaan apakah mampu untuk memenuhi harapan, kebutuhan serta keinginan terhadap

personal karyawan atau pegawai. Menurut Afandi (2018:82) adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan; 2) Upah; 3) Promosi; 4) Pengawas; 5) Rekan kerja.

Motivasi Kerja

Hafidzi,dkk (2019:52) motivasi merupakan pemberian daya penggerak sehingga mampu menumbuhkan kegairahan kerja seorang karyawan agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara, (2017:111) indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Kerja keras; 2) Orientasi masa depan; 3) Tingkat cita-cita atau mimpi yang tinggi; 4) Orientasi terhadap pekerjaan atau tugas; 5) Berupaya untuk maju; 6) Ketekunan; 7) Rekan kerja yang dipilih; 8) Pemanfaatan waktu.

Hubungan Antar Variabel

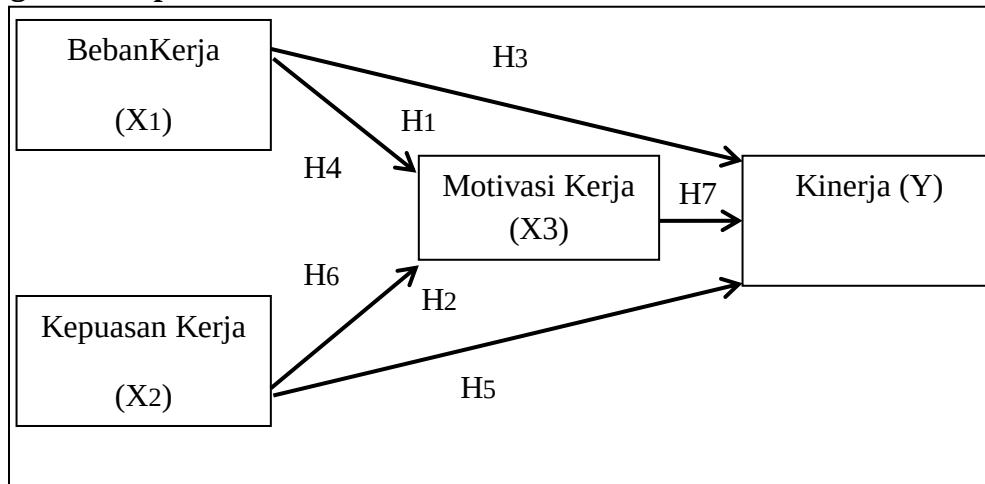
Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*

Dalam sebuah perusahaan beban kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja, hal ini ditandai dengan apabila beban kerja tinggi akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu, untuk dapat mengurangi dampak dari beban kerja yang berlebihan perusahaan akan berupaya untuk memberikan motivasi seperti pemberian *reward* sebagai bentuk penghargaan atas hasil kinerja yang telah dicapai (Widodo, 2015). Tingginya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya (Hakim, 2006). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2018) menunjukkan hasil dari uji Path dimana Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*

Setiap karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika karyawan tersebut menempati kondisi lingkungan kerja yang mendukung, merasa nyaman saat bekerja serta diperlakukan adil oleh perusahaan. Dan tentu saja hal ini akan berimbas pada hasil kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki kepuasan saat bekerja karyawan tersebut akan dapat menjalankan fungsi serta tanggung jawabnya dengan lebih baik (Handayani, 2017). Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, hal ini akan membuat karyawan lebih produktif serta dapat mencegah timbulnya rasa frustrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhtifaiyah (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dari karyawan J&T Kesamben, Blitar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan J&T Kesamben, Blitar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan J&T Kesamben, Blitar yang berjumlah 30 responden. Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam pengambilan sampel digunakan cara atau teknik tertentu, sehingga sampel tersebut sebisa mungkin mampu mewakili populasi yang ada (Notoatmodjo, 2018; hal.115). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel (Ridwan, 2015). Jenis teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Arikunto (2012:104) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila populasi yang digunakan sebagai sampel populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Kesamben, Blitar.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (analisis *path*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh baik secara langsung atau tidak langsung variabel Independen beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) melalui variabel intervening motivasi kerja (Z) pada penelitian ini, dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu 30 responden yang terdiri dari 13 kurir, 14 sprinter, 1 admin, 1 koordinator dan 1 SPV.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Standart perhitungan yang digunakan sebagai kevalidan item menurut Azwar (2006) bahwa sebuah item dikatakan valid apabila *Corrected Item Correlation* > 0,3. Akan tetapi, jika perhitungan item valid terbukti masih tidak memenuhi perhitungan yang diinginkan, kriteria akan diturunkan sedikit menjadi 0,25 atau 0,2. Standart yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sebesar 0,3. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), kinerja (Y) dan motivasi kerja (Z) dinyatakan valid, karena nilai *corrected-item correlation* > 0,3.

Uji Reliabilitas

Menurut Husaini (2003) uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari sebuah instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan adalah sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependibilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk memperlihatkan kesesuaian nilai-nilai yang diberikan oleh responden satu terhadap responden yang lainnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Indikasi nilai alpha > 0,7, artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), kinerja (Y) dan motivasi kerja (Z) memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,7. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.99705300
Most Extreme Differences	Absolute	0.130
	Positive	0.068
	Negative	-0.130
Test Statistic		0.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber. Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, hasil uji normalitas yaitu pada nilai *Kolmogorov Smirnov Z* menunjukkan nilai sebesar 0,130 dengan tingkat signifikan sebesar 0,200 sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal karena tingkat signifikan menunjukkan nilai > 0,05. Dengan demikian, dapat

dijelaskan bahwa hasil ini dapat mendukung uji normalitas yang disertai dengan histogram normal *p-plot regression standardized*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolenieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, tidak boleh ada kolerasi antar variabel bebas atau bebas dari gejala multikolenieritas. Sehingga apabila dalam regresi tetap menggunakan gejala multikolineritas maka akan menghasilkan prediksi yang berbeda atau bias. Jika nilai *tolerance* > 10% atau *VIF* (*variance inflation factor*) < 10% ditemukan tidak adanya multikolenieritas (Utama: 2016:111).

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolenieritas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.917	1.897		0.483	0.633		
	Beban Kerja	0.387	0.195	0.270	1.991	0.057	0.572	1.748
	Kepuasan kerja	0.188	0.104	0.311	1.802	0.083	0.353	2.836
	Motivasi	0.459	0.155	0.423	2.970	0.006	0.519	1.929

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF untuk variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah <10% dan nilai *tolerance* >10%. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Ketentuan uji glejser menurut (Gujarati, 2004):

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,129	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,718	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kinerja	0,582	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi > 0,05 dari beban kerja(X_1), kepuasan kerja (X_2), kinerja (Y) dan motivasi kerja (Z). Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (Analisis *path*)

Uji analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja (Y) melalui variabel intervening motivasi kerja (Z) pada karyawan J&T Kesamben, Blitar.

Pertama, regresi untuk persamaan:

$$Y = P_{y1}X_1 + P_{y2}X_2 + P_{yz}Z + P_{y\epsilon_y}\epsilon_y$$

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.628	1.424		1.845	.076
	Beban Kerja	.402	.133	.383	3.024	.006
	Kepuasan Kerja	.204	.109	.296	1.870	.073
	Motivasi Kerja	.360	.150	.332	2.400	.024
a. Dependent Variable: Kinerja R = 0,875 R ² = 0,765 F _{hitung} = 28,177 Sig F = 0,000						

Sumber: Data Diolah 2022

Dengan demikian, diperoleh model sebagai berikut:

$$Y = 2,628 + 0,402X_1 + 0,204X_2 + 0,360Z; R^2 = 0,764$$

Atau

$$ZY = 0,383X_1 + 0,296X_2 + 0,332Z$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

- 1) Konstanta (a) = 2,628; menyatakan bahwa jika X_1 (beban kerja), X_2 (kepuasan kerja), Z (motivasi kerja) konstan, maka kinerja akan naik sebesar 2,628.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,402 menunjukkan jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain konstan, maka beban kerja akan meningkat sebesar 40,2%.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,204 menunjukkan jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 20,4%.
- 4) Koefisien regresi Z sebesar 0,360 menunjukkan jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain konstan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 3,6%.

Kedua, regresi untuk persamaan:

$$Z = P_{z1}X_1 + P_{z2}X_2 + P_{z\epsilon_z}\epsilon_z$$

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.821		.789	.437
	Beban Kerja	.344	.161	.357	2.137	.042
	Kepuasan Kerja	.307	.106	.483	2.892	.007
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
R = 0,771						
R ² = 0,594						
F _{hitung} = 19,765						
Sig F = 0,000						

Sumber : Data Diolah 2022

Dengan demikian, diperoleh model sebagai berikut:

$$Z = 1.437 + 0,344X_1 + 0,307X_2; R^2 = 0,594$$

Atau

$$ZX_2 = 0,357X_1 + 0,483X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

- 1) Konstanta (a) = 1,437; menyatakan bahwa X_1 (beban kerja) dan X_2 (kepuasan kerja) konstan, maka motivasi kerja akan naik sebesar 1,437.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,344 menunjukkan jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain konstan, maka motivasi kerja akan naik sebesar 34,4%.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,307 menunjukkan kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain konstan, maka motivasi kerja akan naik sebesar 30,7%.

Tabel 6 Model Dekomposisi Pengaruh Kausalitas Antar variabel

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Total
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Z	
X1 terhadap Y	0,383	0,118	0,501
X2 terhadap Y	0,296	0,160	0,456

Sumber: Data Diolah 2022

Sehingga dapat dijelaskan bahwa:

- Pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Y = 0,383
Pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap Y melalui Z = 0,118
Pengaruh total X_1 terhadap Y = 0,501
- Pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y = 0,296
Pengaruh tidak langsung variabel X_2 terhadap Y melalui Z = 0,160
Pengaruh total X_2 terhadap Y = 0,456

Uji Kesesuaian Model

Uji Kesesuaian Model Koefisien Determinasi Total adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (1 - R_1^2) \cdot (1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,765) \cdot (1 - 0,594) \\ &= 1 - (0,238) \cdot (0,406) \\ &= 1 - 0,095 \\ &= 0,905 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan model koefisien determinasi total sebesar 0,905, dimana hasil ini menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja dengan variabel independennya adalah kuat. Arti “kuat” dalam hal ini adalah karena angka tersebut diatas 0,5. Sehingga dengan demikian 90,5 variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sedangkan sisanya (100% - 90,5% = 9,5%) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
3. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel beban kerja terhadap motivasi kerja.
4. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja.
5. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.
6. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.
7. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengemukakan saran kepada beberapa pihak yang berkepentingan atas manfaat yang diperoleh yaitu:

- 1) Bagi perusahaan

Hasil kesimpulan di atas menunjukkan beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai yang diperoleh variabel bebas terhadap kinerja sebesar 90,5%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh relatif tinggi jika dibandingkan dengan faktor lain diluar versi penelitian ini. Dengan demikian, hasil ini dapat digunakan perusahaan J&T untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja perusahaan demi pertumbuhan perusahaan yang lebih baik.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya selain beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ridwan. (2015). *Pembelajaran Saintifik untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Gujarati, Damodar N, (2004). *Basic Econometrics, Fourth edition*, Singapore. McGraw-Hill Inc.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Handayani, Henny. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. *Jurnal riset edisi XV 3* (004) 88-89
<https://infobrand.id/kali-ketiga-berturut-turut-jt-ekspres-raih-penghargaan-top-brand-award.phtml>
- Iktifaiyah, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.
- Mangkunegara , A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumbr Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 32-42.
- Sujarwanto. (2016). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susilowati, N. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utama, Made Suyana. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: CV Sastra Utama.



- .Usman, Husaini. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.

Veronica Mayangsari*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Eka Farida**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Khalikussabir***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA