

**Kaitan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dan
Motivasi sebagai Variabel Mediasi**

**Cecilia Stephani Permatadewi Nasution¹, Sekar Esti Cahyaningtyas², Rini
Sugiarti³, Fendy Suhariadi⁴**

¹²³⁴Fakultas Psikologi, USM, Semarang, Indonesia

ceciliatsang77@gmail.com¹, sekaresticahyaningtyas@gmail.com²,

riendoe@usm.ac.id³, fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and job satisfaction on employee performance at Bohopanna Semarang, using motivation as a mediation. This research employs a quantitative method. The population of this study consists of 60 employees, using a census sampling technique, meaning all members of the population are included as sample members. Data collection is conducted using questionnaires. The analysis technique used is SEM Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on motivation, job satisfaction has a positive and significant effect on motivation. Motivation has a positive and significant effect on performance. Workload has a negative and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Motivation mediates the effect of workload and job satisfaction on performance, exhibiting partial mediation.

Keywords: workload, job satisfaction, performance, motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bohopanna Semarang, dengan menggunakan motivasi sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 60 orang karyawan, dengan menggunakan teknik sampel berdasarkan sensus, yaitu semua anggota populasi dipakai semua sebagai anggota sampel. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan SEM Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi memediasi pengaruh beban kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja, bersifat *partial mediation*.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, kinerja, motivasi

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha semakin hari semakin ketat. Perusahaan dapat bertahan dalam persaingan jika memiliki daya saing tinggi. Daya saing tinggi suatu perusahaan tercapai bila kinerja perusahaan baik. Kinerja perusahaan dikatakan baik bila perusahaan berjalan mendekati tujuannya. Karyawan menjadi kunci terhadap kinerja dan kualitas setiap perusahaan. Dalam tuntutan dunia kerja sekarang ini perusahaan memang dituntut untuk memperhatikan masalah kinerja karyawan.

Perusahaan Bohopanna bergerak di bidang *fashion* bayi dan anak yang memiliki banyak agen penjualan dan berusaha untuk mengoptimalkan penjualan serta kepuasan pelanggan. Kinerja perusahaan Bohopanna akan meningkat seiring dengan kinerja karyawan yang meningkat. Namun masih terdapat 20% target pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan perusahaan, yaitu pada jumlah tiap bulan.

Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja adalah temuan kerja yang dilakukan oleh pekerja secara kualitas serta kuantitas dalam mengerjakan tugasnya berlandaskan tanggung jawabnya. Kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Faktor tersebut salah satunya adalah beban kerja (Simanjuntak et al., 2021).

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus dilaksanakan oleh organisasi atau karyawan pada jangka waktu tertentu Sunarso (dalam Jeky K R Rolos, dkk 2018). Bohopanna memiliki beberapa target seperti (target produksi, target pengiriman, target untuk sosmed, target event, dll). Para karyawan harus bekerja lebih karena banyaknya target yang harus diselesaikan menjadikan karyawan tidak cukup menyelesaikan pekerjaannya pada jam kerja, hal tersebut mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan menambah waktu kerjanya. Jika beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta terlalu berat menyebabkan karyawan seringkali bekerja melebihi batas pekerjaan yang seharusnya.

Penelitian sebelumnya oleh Agustina (2023) mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Bandung Kota didapatkan hasil yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja, yang dapat disimpulkan bahwa jika kondisi beban kerja masuk tinggi maka kinerja karyawan akan rendah, begitu sebaliknya. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Simanjuntak (2021) mengenai Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. menunjukkan penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X), Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

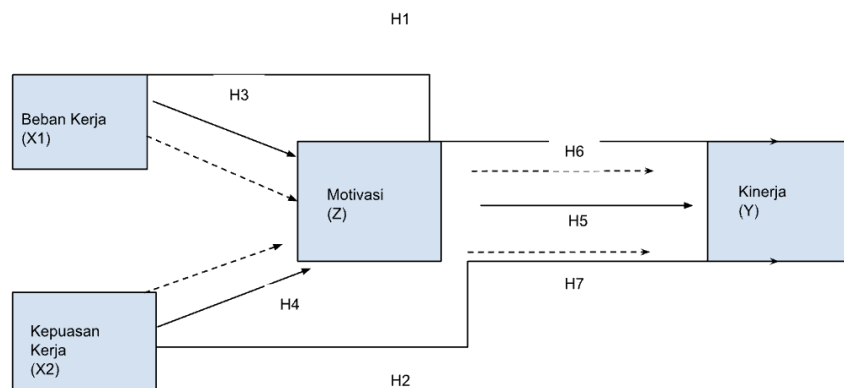
Faktor lain yang dapat memengaruhi suatu kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012:203). Berdasarkan hasil interview kepada 5 orang karyawan Bohopanna, mereka masih merasa kurang puas dalam pekerjaannya dalam hal ini dikaitkan dengan gaji yang diterima oleh karyawan berada di bawah upah minimum kota (UMK) sehingga mereka akan mengandalkan tambahan tunjangan lembur agar dapat menopang kehidupan mereka agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang kian meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje TatimuAzhari (2021) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor PT Post Indonesia di Manado mengemukakan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Azhari (2021) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hasil penelitian lainnya yaitu Fauziek&Yanuar (2021) menerangkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Muzaki (2023) Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain yaitu faktor motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja. Motivasi merupakan hal penting bagi organisasi, karena sebagai penyebab dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebelumnya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Ermita, 2019). Pada karyawan di Bohopanna karyawan akan bekerja maksimal jika berada dalam pengawasan atasan, namun akan menurun dan kurang efektif serta efisien jika tanpa pengawasan.

Menjawab adanya permasalahan serta *gap research* tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



- H1: Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H2: Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H3: Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z).
- H4: Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z).
- H5: Variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H6: Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z).
- H7: Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel tergantung, dan motivasi sebagai variabel mediasi. Populasi yang digunakan adalah karyawan Bohopanna sebanyak 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini data diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019: 146) skala Likert dalam bentuk kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Validitas PLS adalah validitas konstruk, menunjukkan seberapa besar instrumen yang digunakan dalam pengukuran sesuai dengan teori yang digunakan untuk mendefinisikan konstruk. Kesesuaian tersebut ditunjukkan oleh korelasi antara konstruk dan instrumen-instrumennya. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan (Murniati dkk., 2013: 175).

1) Validitas konvergen

Merujuk pada konvergensi antar instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Konvergensi ditunjukkan oleh korelasi yang tinggi. Valid apabila hasil dari loading factor $> 0,7$; AVE (average variance extracted) $> 0,5$; dan communality $> 0,5$ (Murniati dkk., 2013:175).

Tabel 1

Validitas Konvergen

Variabel	AVE	Communality
Beban Kerja	0.652	0.949
Kepuasan kerja	0.661	0.951
Kinerja	0.589	0.935
Motivasi	0.606	0.939

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil dari AVE (average variance extracted) $> 0,5$; dan communality $> 0,5$ menunjukkan keseluruhan variabel telah memenuhi validitas konvergen.

2) Validitas diskriminan

Merujuk pada diskriminasi instrumen ketika mengukur konstruk yang berbeda. Seharusnya instrumen yang telah digunakan mengukur

satu konstruk tidak memiliki korelasi dengan konstruk lain. Valid apabila hasil dari cross loading $> 0,7$ dalam satu konstruk (Murniati dkk., 2013: 175). Hasil dari cross loading $> 0,7$ dalam satu konstruk menunjukkan keseluruhan indikator variabel telah memenuhi validitas konvergen.

b. Reliabilitas

Digunakan untuk menguji apakah alat ukur (instrumen) yang digunakan untuk mengukur konstruk mempunyai konsistensi. Reliabel apabila hasil dari cronbach's alpha $> 0,7$; dan composite reliability $> 0,7$ (Murniati dkk., 2013: 176).

Tabel 2
Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Workload	0.940	0.947
Job satisfaction	0.942	0.945
Performance	0.922	0.924
Motivation	0.928	0.928

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil dari cronbach's alpha $> 0,7$; dan composite reliability $> 0,7$ menunjukkan keseluruhan variabel telah memenuhi reliabilitas.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan daya penjas masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi Adjusted R2 maka akan semakin baik bagi model regresi karena berarti variabel independen semakin mampu menjelaskan variabel dependen:

- 1) Nilai Adjusted R2 Kinerja (K) sebesar 0,960, berarti daya penjas masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja (K) sebesar 96,0% sementara 4,0% sisanya dijelaskan faktor lainnya di luar model.
- 2) Nilai Adjusted R2 Motivasi (M) sebesar 0,908, berarti daya penjas masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Motivasi (M) sebesar 90,8% sementara 9,2% sisanya dijelaskan faktor lainnya di luar model.

d. Uji Hipotesis

Pengujian statistik penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), merupakan pendekatan persamaan struktural (Structural Equation Modelling/SEM) berbasis varian. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan

analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang memiliki lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen (Murniati dkk., 2013: 166).

Tabel 3
 Path Coefficient

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1: Beban kerja → Kinerja	-0.342	-0.262	0.169	0.042
H2: Kepuasan Kerja → Kinerja	0.502	0.520	0.113	0.000
H3: Beban Kerja → Motivasi	-0.473	0.490	0.215	0.028
H4: Kepuasan Kerja → Motivasi	0.501	0.489	0.218	0.022
H5: Motivasi → Kinerja	0.815	0.721	0.177	0.000

Sumber: Data primer diolah (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bohopanna dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Selanjutnya peneliti akan membahas hasil uji hipotesis yang telah ditentukan serta teori yang ada dan penelitian terdahulu yang terkait.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja, menunjukkan hasil hipotesis Beban Kerja (BK) memiliki nilai sig $0,042 < 0,05$ dan koefisien $\beta_1 -0,342 < 0$. Berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan H₁: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja **diterima**. Rolos dkk, 2018) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti sistem pencapaian target. Sejalan dengan penelitian (Nabila dan Syarvina, 2022) menyatakan jika beban kerja yang dialami rendah, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV akan tinggi, sehingga berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukan hasil hipotesis Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan koefisien $\beta_2 0,5012 > 0$. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

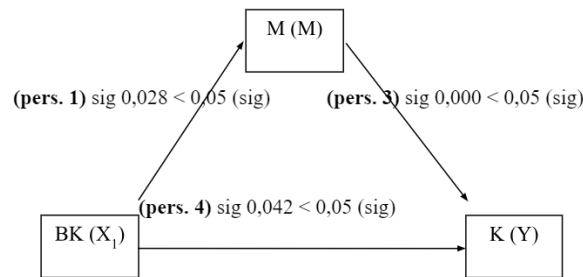
kinerja **diterima**. Wahab dalam (Florida, 2018) mengemukakan pendapat bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah 50 mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi sehingga kinerjanya akan terganggu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Zahara, 2017), (Sanuddin, 2017), (Hamid, 2019), (Cahyati, 2019) dan (Changgriawan, 2017) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bohopanna, menyatakan beban Kerja (BK) memiliki nilai sig $0,028 < 0,05$ dan koefisien $\beta_1 -0,473 < 0$. Berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan H_1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi **diterima**. Sesuai dalam penelitian (Wijaya, 2020) membuktikan Beban kerja di PT Mayora yang semakin rendah akan mendorong seorang karyawan untuk semakin tinggi motivasinya dalam bekerja termasuk memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan, memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan, memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi, hasil uji hipotesis menyatakan Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai sig $0,022 < 0,05$ dan koefisien $\beta_2 0,501 > 0$. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan H_2 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi **diterima**. Menurut (Tjahjadi, 2015), motivasi seorang karyawan akan dapat dipengaruhi oleh kepuasan, jika seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka motivasi untuk mencapainya juga akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adely, 2017), (Tjahjadi, 2015), dan (Munawirsyah, 2017) yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja, dari hasil uji hipotesis, motivasi (M) memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan koefisien $\beta_3 0,815 > 0$. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan H_3 : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja **diterima**. Menurut (Rahim, Syech, dan Zahari 2017), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Moulana dkk, 2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan bekerja. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andreas dkk, 2017), (Widhianingrum, 2017), (Riyanto, 2015), (Theodora, 2015) dan (Mahpudin, 2018) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

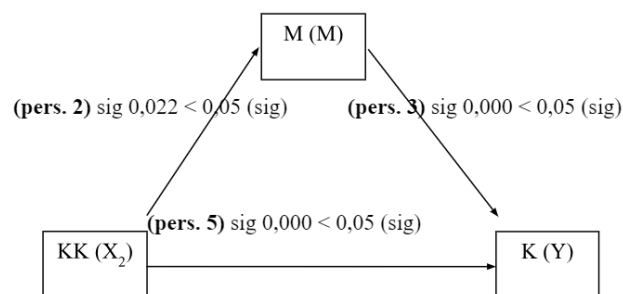
Motivasi Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja, menunjukkan hasil hipotesis sebagai berikut:



- a. Efek beban kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai sig 0,028 < 0,05 sehingga terdapat **signifikansi** efek tidak langsung beban kerja terhadap motivasi.
- b. Efek motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga terdapat **signifikansi** efek tidak langsung motivasi terhadap kinerja.
- c. Efek beban kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai sig 0,042 < 0,05 sehingga terdapat **signifikansi** efek langsung beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa H₆ berbunyi motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja **diterima**, dengan efek mediasi disebut *partial mediation*.

Susilowati (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karena dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga beban kerja yang telah diberikan dapat terselesaikan dengan baik dengan sendirinya kinerja karyawan juga akan meningkat lebih baik.

Motivasi Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, dapat kita lihat hasil hipotesis di bawah ini:



- a. Efek kepuasan kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai sig 0,022 < 0,05 sehingga terdapat **signifikansi** efek tidak langsung kepuasan kerja terhadap motivasi.
- b. Efek motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga terdapat **signifikansi** efek tidak langsung motivasi terhadap kinerja.
- c. Efek kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga terdapat **signifikansi** efek langsung kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa H₇ berbunyi motivasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja **diterima**, dengan efek mediasi disebut ***partial mediation***.

Susilowati (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karena dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga beban kerja yang telah diberikan dapat terselesaikan dengan baik dengan sendirinya kinerja karyawan juga akan meningkat lebih baik. Peningkatan motivasi merupakan salah satu aspek manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan motivasi kerja maka kepuasan kerja juga harus ditingkatkan, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia Suparyadi dalam (Syamsir dkk, 2018). Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsir dkk, 2018) yang menyatakan bahwa Motivasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) yang menjelaskan bahwa Motivasi memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan kinerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan Bohopanna, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara keduanya. Semakin tinggi kepuasan karyawan di Bohopanna maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Beban kerja serta Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bohopanna, sehingga hipotesis keduanya diterima. Motivasi sebagai mediasi antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bohopanna memiliki pengaruh *partial mediation*, sehingga dapat dikatakan tetap memberikan pengaruh dapat diartikan pula hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Subhan Akbar. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>.
- Antaka, Pebri Fitri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 647-54.
- Arita, Sri., and Fanny Agustin. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544-54.
- David, Shandika Indrayana., Ibnu Fitroh., Sukono Putra., and Dian Nuswantoro. (2024). Pengaruh, Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja, Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9-18.
- Fitri, Nuri Annisa., Hisbullah Basri., and Ima Andriyani. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087-94.
- Fortuna, Yoga. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366-75.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72-84.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Kurniawati, Putri. (2017). "الابتزاز الإلكتروني.. جرائم تتغذى على طفرة «التواصل ال»". Universitas Nusantara PGRI Kediri 01:1-7.
- Mathori, Muhammad. (2022). UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta. 2(4), 1263-85.
- Munafis, Subhan., Masyhudzulhak Djamil., and Dedi Walujadi. (2016). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Leaderships Style, Organization Culture on the Organizational Job Satisfaction in Improving Employee's Performance. A Study at The Center for Pla. *Jurnal Manajemen Agustus*, 7(1), 69-80.
- R, Risen Anugrah., Budi Suharto., and Nurlia Balqish. (2019). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 274. <http://dx.doi.org/10.35448/jmb.v11i2.6063>.
- Ragita, Agnesia. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652-65. <http://dx.doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>.
- Rochman., and Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Suprpta, Made., Desak Ketut Sintaasih., and I Gede Riana. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 06(4), 430-42.
- Zhao, Ning., Jia Mei Zhang., Xiao Ling Wu., Xiao Ming Liu., and Guang Cun Deng. (2015). Regulation of Dickkopf (DKK1) on Apoptosis of U937 Cell. *Chinese Pharmaceutical Journal*, 50(18), 1594-99. <http://dx.doi.org/10.11669/cpj.2015.18.004>.