



## Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Nurfitriah Ningsih<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>, Khairul Amar<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Korespondensi: [nurfitriahningsih055@gmail.com](mailto:nurfitriahningsih055@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the effect of workload and motivation on employee job satisfaction at the Bima City Industry and Trade Cooperative Service. The sample in this research was 45 ASN employees with the sampling technique used, namely purposive sampling. Data collection techniques use observation, questionnaires and literature study, data analysis techniques use multiple linear regression. The results of the research show that partially and simultaneously workload and motivation affect employee job satisfaction at the Bima City Industry and Trade Cooperative Service.*

**Key words:** *workload, motivation, job satisfaction.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 pegawai ASN dengan dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka, Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

**Kata kunci:** beban kerja, motivasi, kepuasan kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Pegawai merupakan salah satu sumber daya penting bagi organisasi. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika organisasi tidak memiliki pegawai yang kompeten dan berkinerja baik, sulit bagi organisasi memenuhi target yang di capai. Peran pegawai dalam organisasi merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, maka organisasi dapat mendorong untuk meraih keberhasilan yang di harapkan. Sebaliknya, bila kinerja pegawai menurun maka hal tersebut dapat merugikan organisasi

Kepuasan kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhbungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Mangukunegara (2018). Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, Sutrisno (2017). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja di artikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (2018). Kepuasan kerja tercapai apabila pegawai merasa puas atas hasil kerja yang telah di

kerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seseorang pegawai, sehingga organisasi perlu memahami kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja.

Beban kerja menurut Meskhati dalam Herningsih (2020) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan organisasi yang banyak aktivitasnya. Jumlah yang di keluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja, Astuti (2021). Beban kerja yang berlebihan tidak baik bagi karyawan karna akan mengakibatkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental. Fahira (2022).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan didalam diri dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan instansi yang optimal. Motivasi terbesar adalah yang muncul dari dalam diri pegawai. Dengan motivasi yang kuat tersebut membantu pegawai mencapai tujuannya organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja, Mangkunegara (2017). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerjaseseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan teritregritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2018). Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam penelitian ini saya tertarik mengambil judul **“ Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.**

## 2. KAJIAN TEORITIS

### a. Kajian Teori

#### 1. Beban Kerja

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).” Antoni (2021). “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan

secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.”. beban kerja adalah frekwensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, Hasyim (2020).

**Indikator beban kerja dalam penelitian Wijaya (2018) Beban waktu** yaitu jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring tugas.

1. **Beban usaha.** Yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan
2. **Beban tekanan psikologis.** Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.
3. **Beban tekanan psikologis.** Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

## **2. Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku mencapai tujuan. Menurut Rulianti (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2018) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2018) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

## **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkadang dalam pekerjaan Indra (2023).

Pemahaman serupa juga di kemukakan Wibowo (2018) Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pegawai. Hasibuan (2018) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2018) adalah

- a. **Pekerjaan** : jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah
- b. **Pengawas** : pihak yang memegang tanggung jawab untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan suatu kegiatan
- c. **Rekan kerja** : sesama karyawan yang kemampuannya cakup dan saling mendukung dalam pekerjaannya

### **3. HIPOTESIS PENELITIAN**

**H1** : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

**H2** : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

**H3** : Diduga ada pengaruh Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

### **4. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Koperindag Kota Bima. Jumlah pegawai sebanyak 80 orang, untuk pegawai ASN sebanyak 45 orang, pegawai honorer sebanyak 29 orang dan Pendamping koperasi dan UMKM 6 orang. Pegawai dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling purposive adalah dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahannya yaitu diambil 45 orang ASN (Aparatur Sipil Negara) yang berada di Dinas Koperindag Kota Bima sebagai responden.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan valid
Beban Kerja (X1)	Item 1	0,750	0,300	Valid
	Item 2	0,766	0,300	Valid
	Item 3	0,740	0,300	Valid
	Item 4	0,840	0,300	Valid
	Item 5	0,566	0,300	Valid
	Item 6	0,685	0,300	Valid
	Item 7	0,591	0,300	Valid
	Item 8	0,668	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan valid
Motivasi (X2)	Item 1	0,581	0,300	Valid
	Item 2	0,327	0,300	Valid
	Item 3	0,596	0,300	Valid
	Item 4	0,753	0,300	Valid
	Item 5	0,764	0,300	Valid
	Item 6	0,670	0,300	Valid
	Item 7	0,480	0,300	Valid
	Item 8	0,648	0,300	Valid
Variabel Penelitian	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item 1	0,518	0,300	Valid
	Item 2	0,795	0,300	Valid
	Item 3	0,683	0,300	Valid
	Item 4	0,541	0,300	Valid
	Item 5	0,653	0,300	Valid
	Item 6	0,611	0,300	Valid
	Item 7	0,637	0,300	Valid
	Item 8	0,481	0,300	Valid

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja (X1) , Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

## b. Uji Reliabelitas

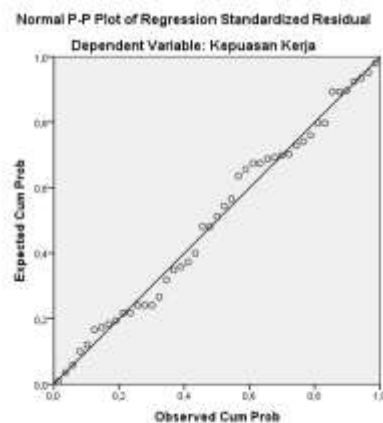
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Beban Kerja	0,751	0,6	Reliabel
Motivasi	0,723	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,684	0,6	Reliabel

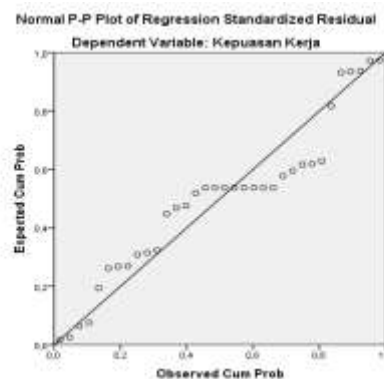
Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

## 2. Uji Asumsi klasik



Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

*Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

*Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	11,970	5,258		2,276	,028		
	Beban Kerja	-,136	,045	-,336	-3,030	,004	,797	1,254
	Motivasi	,712	,142	,555	5,012	,000	,797	1,254

**a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar :

**Tolerance ; 0,797 > 0,10**

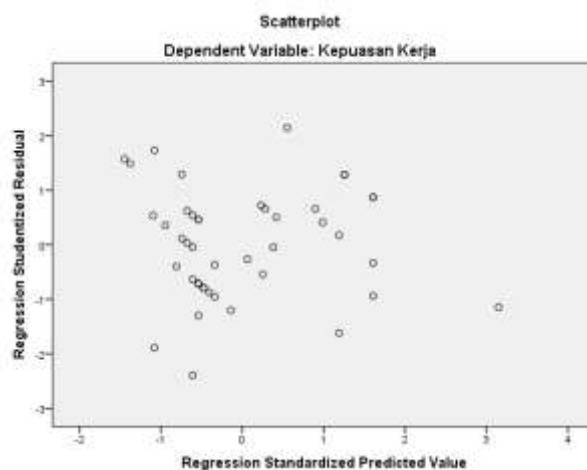
**VIF ; 1,254 < 10**

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2015:112) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scater plot.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Tabel 5. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,132. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $2,132 < DW < 2,35$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.



$$1,65 < 2,132 < 2,35$$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut :

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 <sup>a</sup>	,589	,569	1,730	2,132
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2,132 maka disimpulkan bahwa tidk terjadi autokorelasi.

### 3. Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Nilai Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,970	5,258		2,276	,028		
1 Beban Kerja	-,136	,045	-,336	-3,030	,004	,797	1,254
Motivasi	,712	,142	,555	5,012	,000	,797	1,254

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 11,970 + (-0,136)X_1 + 0,712X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,970 yang menyatakan jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> sama dengan nol, yaitu Beban kerja, Motivasi, maka Kepuasan kerja adalah sebesar 11,970.
- Koefisien Beban Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar - 0,136 berarti peningkatan variabel X<sub>1</sub> sebesar 1 satuan maka Beban Kerja meningkat - 0,136
- Koefisien Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,712 berarti peningkatan variabel X<sub>2</sub> sebesar 1 satuan maka Motivasi meningkat sebesar 0,712 Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, Beban Kerja (X<sub>1</sub>) Motivasi (X<sub>2</sub>), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### 4. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 8. Nilai Korelasi Berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 <sup>a</sup>	,589	,569	1,730	2,132

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Olah data SPSS, 2024*

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,76,7. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Beban Kerja (X1), dan Motivasi (X2) sebesar 76,7% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 9. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

#### 5. Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model**

**Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 <sup>a</sup>	,589	,569	1,730	2,132

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Beban kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## 6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 11. Nilai Uji t (parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,970	5,258		2,276	,028		
Beban kerja	-,136	,045	-,336	-3,030	,004	,797	1,254
Motivasi	,712	,142	,555	5,012	,000	,797	1,254

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

### H1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel beban Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -3,030 dengan nilai t table sebesar 1,693 ( $-3,030 > 1,693$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Astu21, (2017) yang menyatakan ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dan di perkuat oleh Wijaya (2018) ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pekerja Hotel Maxone di Kota Malang.

### H2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasani Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,012 dengan nilai t table sebesar 1,693 ( $5,012 > 1,693$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Mubaroqah (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Penelitian ini di perkuat oleh Yantih (2021) ada Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan

Kepegawaian dan Sumberdaya Manusia Kota Bima.

## 7. Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,975	2	89,987	30,075	,000 <sup>b</sup>
	Residual	125,670	42	2,992		
	Total	305,644	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 98,898 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .  $F_{tabel} = df_1 (k-1)$   $df_2 (n-k)$  atau  $F_{tabel}$  di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh  $F_{tabel}$ :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 45 - 3 = 42$
- pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,252

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung  $30,00 > 3,252$   $F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah  $H_3$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- b. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- c. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Beban kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan

terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

## 2. Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic and Management Business Journal*, 2(1), 65-69.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255-263.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indra, S. (2023). *Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Gemilang Wahyu Persada (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin)*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kotabima. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 222-226.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Sugiyono. (2019). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 1(2), 73-91.
- Wijaya, A., et al. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.

Yanti, Y., & Mukminin, A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 134-147.