

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA PASURUAN

Sutiawan¹, Sukesi²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email : sutiawan@gmail.com, Phone: -

English Title: THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE IN PASURUAN CITY PUBLIC HOUSING
AND RESIDENTIAL AREA EMPLOYEES

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan dengan menggunakan variabel beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis sampel yang digunakan adalah tatl sampling dengan total populasi 53 pegawai, pengumpulan data menggunakan kuisisioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis Partial Least Square. Uji hipotesis Beban Kerja mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t table (1.437 > 1.996) dan koefisien path sebesar -0.161. Uji hipotesis Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t table (1.507 > 1.996) dan koefisien path sebesar 0.134. Uji hipotesis Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t table (8,289 > 1.996) dan koefisien path sebesar 0.936. Uji hipotesis Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung > t table (10.019 > 1.996) dan koefisien path sebesar 0.682. Uji hipotesis Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung > t table (2.363 > 1.996) dan koefisien path sebesar 0.240. Uji hipotesis Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t table (5,694 > 1.996) dan koefisien path sebesar 0.638. Uji hipotesis Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t table (2.435 > 1.996) dan koefisien path sebesar 0.225.

Kata Kunci : Beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja, partial least square.

Abstract This study aims to analyze the performance of the Public Housing and Residential Area Office employees of Pasuruan City by using workload and work motivation variables as independent variables, and job satisfaction as intervening variables. The type of sample used is tatl sampling with a total population of 53 employees, data collection uses a questionnaire, while the data analysis technique uses Partial Least Square analysis. The workload hypothesis test has a negative and insignificant effect on employee performance with a t count > t table (1.437 > 1.996) and a path coefficient of -0.161. Testing

the hypothesis of Work Motivation has a positive and insignificant effect on Employee Performance with a t count > t table (1.507 > 1.996) and a path coefficient of 0.134. The Job Satisfaction hypothesis test has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count > t table (8.289 > 1.996) and a path coefficient of 0.936. The workload hypothesis test has a positive and significant effect on job satisfaction with a t count > t table (10,019 > 1,996) and a path coefficient of 0,682. Testing the hypothesis of Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a t count > t table (2,363 > 1,996) and a path coefficient of 0,240. The workload hypothesis test through Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count > t table (5.694 > 1.996) and a path coefficient of 0.638. Testing the hypothesis of Work Motivation through Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count > t table (2.435 > 1.996) and a path coefficient of 0.225.

Keywords : *Workload, work motivation, job satisfaction, performance, partial least squares.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai kumpulan perilaku yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya yang relevan dengan tujuan organisasi, Jayasinghe (2017;05). Menurut Widyanarko & Sukei (2020) kinerja merupakan gabungan dari motivasi, kemampuan, usaha dan kesempatan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut derajat kesediaan dan tingkat kemampuan karyawan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Lubis (2015) kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini, 2010). Hal ini sejalan dengan penelitian tentang work overload terhadap kinerja yang dilakukan oleh Yusoff et al (2014;06) meneliti work overload terhadap kinerja, hasil dari penelitiannya bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan yaitu dapat mengurangi pencapaian kinerja karyawan.

Para ahli manajemen sumber daya manusia telah mengemukakan pendapat terkait motivasi yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2006;89) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Kepuasan kerja menurut Locke (1976; dalam Sharma, Naman. Singh, 2017) adalah suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Dimana sikap tersebut dicerminkan oleh moral dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja dan prestasi karyawan dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas dengan apa yang dikerjakannya dapat membantu perusahaan terhindar dari adanya turnover karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan. Ditemukannya masalah terkait beban kerja dan motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan dan kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi di Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan yaitu kondisi jumlah personel Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan sesuai struktur organisasi yang hanya 53 orang dihadapkan dengan pekerjaan yang harus dikerjakan dan menjadi tanggung jawab masing-masing bidang atau biro menyebabkan beban kerja personel tersebut cukup tinggi untuk dapat mencapai target pekerjaan yang diharapkan. Perlu adanya suatu konsep solusi Manajemen SDM untuk mengatasi tingginya beban kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

KARANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan ketika ekspektasi peran karyawan melebihi sumber daya atau waktu yang tersedia untuk memenuhi tanggung jawab yang ditugaskan, Bacharach, Bamberger dan Conley (201); Rosen et al., (2020).

Indikator Beban Kerja menurut menurut Caponetti (2012) dalam penelitian Gharib et al. (2016;23) adalah :

1. Tingkat Kesulitan tugas Pegawai
2. Tuntutan kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Tuntutan waktu menyelesaikan tugas

Motivasi Kerja Kerja

Menurut Maslow (1943;1970) dalam Lutviani (2014; 545) motivasi kerja adalah kemauan pegawai mengerahkan seluruh kekuatan dan potensi yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhinya sebelum kebutuhan tingkat berikutnya menjadi penting.

Indikator Motivasi Kerja menurut Maslow (1943;1970) dalam Lutviani (2014; 545) adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kinerja

Menurut Rivai (2008:14) prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja menurut Rivai (2008:14) adalah :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan Waktu.

Kepuasan Kerja

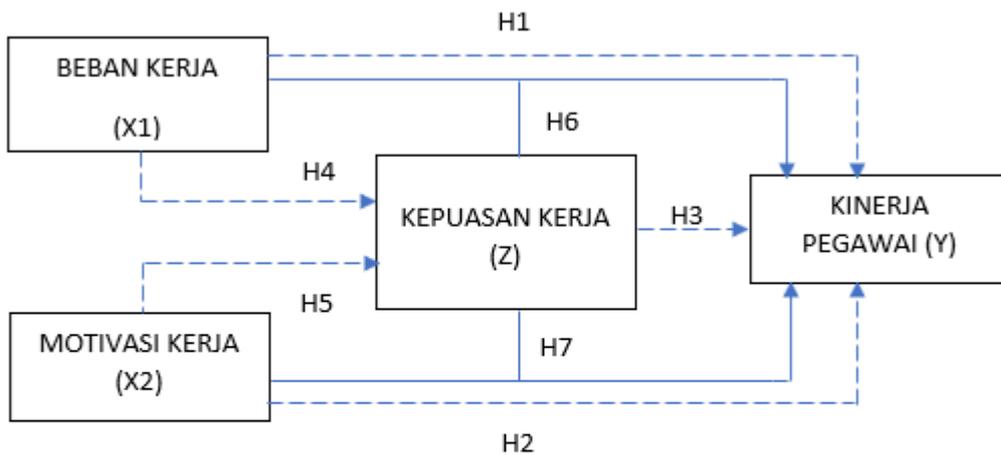
Menurut Afandi (2018:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional yang positif terhadap berbagai aspek perkerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Rizky Amalia Ditasari (2016) adalah:

1. Perkerjaan Itu Sendiri.
2. Gaji.
3. Promosi.
4. Pengawas.
5. Rekan kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bermanfaat untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (X), dependen (Y) dan intervening (Z). Variable independen (X) penelitian ialah beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variable dependen (Y) ialah kinerja karyawan dan variable intervening (Z) ialah kepuasan kerja.



I
Gambar 3.2
Kerangka Konseptual

Keterangan : - - - - - Hubungan Langsung
 - - - - - Hubungan Tidak Langsung

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian ialah :

- H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H3 : Sistem Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H4 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H5 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H6 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*.
- H7 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variable penelitian memakai 4 variabel, antara lain variable independen, dependen dan intervening. Menurut Azwar (2007:62), Variable Bebas (independent) yaitu suatu variable yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyoyo (2018:39) mengemukakan bahwa variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independent*). Menurut Sugiyono (2018:39) variable intervening merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variable pada penelitian ini yaitu:

- a. Variable independen meliputi beban kerja dan motivasi kerja.
- b. Variable dependen meliputi kinerja pegawai .
- c. Variable intervening meliputi kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN dan Pegawai Kontrak Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden yang terdiri atas 36 Pegawai ASN dan 17 pegawai kontrak Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan Surabaya.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan system statistic. Sumber data penelitian ialah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni Pegawai ASN dan Pegawai Kontrak Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui interview dan kuesioner. Penelitian ini memakai skala likert pada pengukuran hasil jawaban kuesioner.

Motode Analisis

Metode analisis data yang dipakai ialah Partial Least Squares (PLS). PLS ialah teknik analisis metode baru yang dipelopori Herman World, PLS biasa disebut sebagai soft modeling. Dengan PLS, persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil dapat dimodelkan serta asumsi normal multivariate tidak diperlukan. Model pengukuran dipakai dalam pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, dan model struktural dipakai dalam pengujian hubungan kausalitas. Pemodelan jalur PSL di kembangkan sebagai alternatif dari Structural Equation Modeling (SEM) dengan landasan teori yang lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Evaluasi Outer Model memakai indikator reflektif ditinjau dari *convergent validity*, *discriminant validity* indikator dan *composite reliability* pada blok indikator. Perancangan model pengukuran pada PLS berbasis pada teori dan hasil penelitian empiris yang sebelumnya sudah peneliti jelaskan. Semua model bersifat reflektif dan di buat sebagai diagram jalur.

Hasil Perhitungan *Outer Loadings*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0,816			
X1.2	0,836			
X1.3	0,715			
X2.1				0,705
X2.2				0,819
X2.3				0,868
X2.4				0,720
X2.5				0,830
X2.6				0,874
Y1			0,874	
Y2			0,886	
Y3			0,838	
Z1		0,821		
Z2		0,823		
Z3		0,898		
Z4		0,862		

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai *loading* > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* didasarkan pada nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil perhitungan dengan menggunakan *cross loading* :

Hasil Perhitungan *Cross Loading*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0,816	0,641	0,525	0,485
X1.2	0,836	0,719	0,578	0,371
X1.3	0,715	0,519	0,434	0,306
X2.1	0,417	0,385	0,279	0,705
X2.2	0,262	0,452	0,519	0,819
X2.3	0,536	0,569	0,602	0,868
X2.4	0,400	0,364	0,265	0,720
X2.5	0,245	0,424	0,495	0,830
X2.6	0,509	0,535	0,572	0,874
Y1	0,497	0,774	0,874	0,524
Y2	0,685	0,824	0,886	0,561
Y3	0,508	0,690	0,838	0,450
Z1	0,752	0,821	0,675	0,388
Z2	0,654	0,823	0,709	0,582
Z3	0,639	0,898	0,793	0,524
Z4	0,682	0,862	0,826	0,468

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai *loading* > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite Reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan nilai *composite reliability* (ρ_c). Dimensi dianggap reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* (ρ_c) diatas 0.7 (Ghozali, 2016). Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk.

Hasil perhitungan dengan menggunakan *composite reliability* (ρ_c)

Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0,701	0,833
Kepuasan Kerja	0,873	0,913
Kinerja Pegawai	0,834	0,900
Motivasi Kerja	0,894	0,917

Menurut Ghozali (2016) konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dinyatakan memenuhi reliabel atau valid.

Evaluasi Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen dan *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance*. Bilai nilai *R-Square* lebih besar dari 0.2 maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor laten memiliki pengaruh besar pada *level structural*. Menurut Chin (1998) nilai *R-Square* lebih dari 0,67 mengidentifikasi bahwa model baik, nilai *R-Square* lebih dari 0,33 mengindikasikan bahwa model moderat, nilai *R-Square* lebih dari 0,19 mengindikasikan bahwa model lemah. Berikut hasil perhitungan *R-Square*:

Tabel 5.5. Hasil Perhitungan *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,684	0,671
Kinerja Pegawai	0,801	0,789

Berdasarkan nilai R Square Adjusted, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.801 atau sebesar 80,1 % (kuat). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh lain tidak diteliti lebih lanjut. Dan Variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.684 atau 68,4% (kuat). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh lain tidak diteliti lebih lanjut.

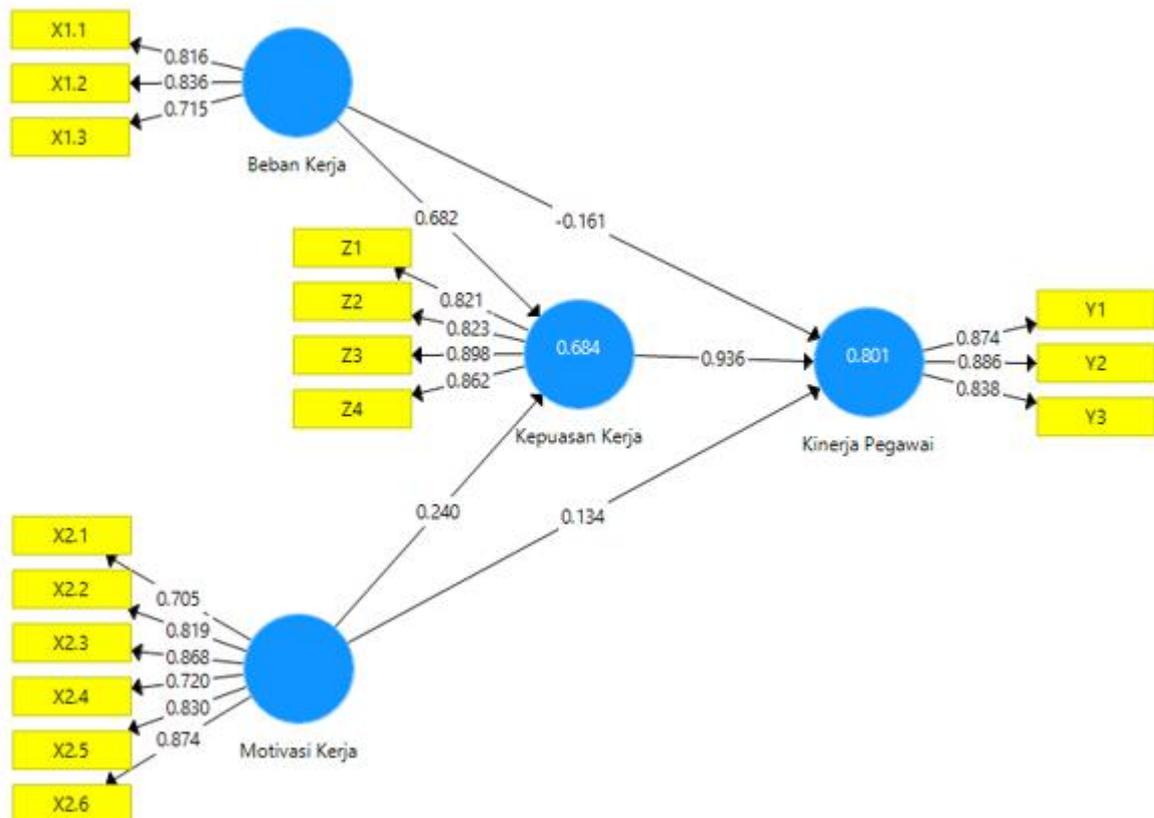
Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat *P-value* dan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan memiliki nilai *P-value* di bawah 0,05 maka hubungan antara variabel signifikan dan dapat dianalisa lebih lanjut. Dengan jumlah data 35, nilai t tabel ($\alpha = 5\%$) sebesar 2.030. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Hasil Pengujian Hipotesis

H	Pengaruh		Koef Path	T hitung	P Values	Ket	
H1	Beban Kerja	→	Kinerja Pegawai	-0,161	1,437	0,151	Tidak Signifikan
H2	Motivasi Kerja	→	Kinerja Pegawai	0,134	1,507	0,133	Tidak Signifikan
H3	Kepuasan Kerja	→	Kinerja Pegawai	0,936	8,289	0,000	Signifikan
H4	Beban Kerja	→	Kepuasan Kerja	0,682	10,019	0,000	Signifikan
H5	Motivasi Kerja	→	Kepuasan Kerja	0,240	2,363	0,019	Signifikan
H6	Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja	→	Kinerja Pegawai	0,638	5,694	0,000	Signifikan
H7	Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja	→	Kinerja Pegawai	0,225	2,435	0,015	Signifikan

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa dari 7 jalur, terdapat 5 jalur yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dan 2 jalur yang berpengaruh tidak signifikan.



Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $> t$ table ($1.437 > 1.996$) dan koefisien path sebesar -0.161 , koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Beban Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Aulia Yaris (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $> t$ table ($1.507 > 1.996$) dan koefisien path sebesar 0.134 , koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Motivasi Kerja akan menaikkan Kinerja Pegawai. Hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Meithiana Indrasari (2018) yang menyatakan jika motivasi kerja meningkat, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat juga.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $> t$ table ($8,289 > 1.996$) dan koefisien path sebesar 0.936 , koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Kepuasan Kerja akan menaikkan Kinerja Karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Sariani (2014) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung $> t$ table ($10.019 > 1.996$) dan koefisien path sebesar 0.682 , koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Beban Kerja akan menaikkan Kepuasan Kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sulistiandriani (2017) bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung $> t$ table ($2.363 > 1.996$) dan koefisien path sebesar 0.240 , koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Motivasi Kerja akan menaikkan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Levina Ratih Almeida (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja, yang berarti bertambahnya motivasi kerja maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $> t$ table ($5,694 > 1.996$) dan koefisien path sebesar 0.638 .

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t table (2.435 > 1.996) dan koefisien path sebesar 0.225.

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, berdasarkan pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden dengan menggunakan analisis PLS, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

Saran

1. Terkait hasil pada H1 maka Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan masih memiliki ruang untuk menambah beban kerja untuk meningkatkan mengoptimalkan kinerja Pegawai. Lembaga bisa mengkaji ulang mengenai pembagian beban kerja pada saat raker tahunan atau pada saat evaluasi kerja.
2. Lembaga bisa melakukan analisis beban kerja Pegawai dan tenaga kependidikan untuk bisa mengoptimalkan Kepuasan Kerja yang telah ada.
3. Pimpinan disarankan untuk meningkatkan kinerja Kepuasan Kerja dengan melakukan analisa pada motivasi kerja Pegawai dan meningkatkan apa yang menjadi motivasi mereka.

REFERENSI

- Almeida, Levina Ratih (1251214) (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Survei pada Hotel di Pulau Jawa). Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha.
- Caponetti, A.R. 2012. The Correlates of work Role Stress with Employee Burnout, Engagement. University of Tennessee, Knoxville.
- Chin, W.W. 1998. The partial least square approach to structural equation modeling . Modern methods for business research .
- Gharib, M. N., Syeh, A. J., Moinuddin, A., dan Suhail, G. 2016. The Impact of Job Stress on Job Performance: A Case Study on Academic Staff at Dhofar University. International Journal of Economic Research, Vol. 13, No. 1, pp. 21-33.

- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoboubi, N., Alireza C., Fatemeh, K.G., Sareh, K., dan Ali A.H. 2017. The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *The Journal of Safety and Health at Work*, No. 8, pp. 67-71.
- Indrasari, Meithiana., et.al. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*. Vol 4 page 42-48.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Rahayu, Lutviani. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMP negeri 5 Magelang. *Economic education analysis journal* 3(2014).
- Rifai, Agus. 2015. Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga : Pilot studi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Al-Maktabah*. Vol 14, No 1.
- Rosen, C. C., Chang, C. H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations. In *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* (pp. 1-60). Emerald Group Publishing Limited.
- Sayidah, Nur. 2018. *METODOLOGI PENELITIAN Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian*. Zifatama Jawa.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trayambak, S., Kumar, P., & Jha, A. N. (2012). A conceptual study on role stressors, their impact and strategies to manage role stressors. *IOSR Journal of Business and Management*, 4(1), 44-48.
- Tanenhuis, M., Vinci, Chatelin, Y.M., dan Carlo, L. 2005. *PLS Path Modeling. Computational Staistic and Data Analysis*. 48: 159-205.
- Weinberg, A., Bond, F., Cooper, C., & Sutherland, V. J. (2010). *Organizational stress management: A strategic approach*. Palgrave Macmillan.
- Yamin, S. 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan LISREL-PLS, Buku Seri Kedua*. Salemba Infotek. Jakarta

Yaris, Rizky A.2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makassar.