

PENGARUH WORKLOAD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MANADO**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION THROUGH WORK MOTIVATION OF MANADO CITY MANPOWER DEPARTMENT EMPLOYEES**

Oleh:

Anggeline Novita Aspan¹
Victor P. K. Lengkong²
Bode Lumanauw³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹anggelineaspan1103@gmail.com
²vpk.lengkong@gmail.com
³bode.lumanauw@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Workload dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 31 responden yang merupakan pegawai aktif Dinas ketenagakerjaan Kota Manado. Analisis data dilakukan dengan uji pengukuran reliabilitas yang didalamnya ada cronbach's alpha, composite reliability, dan validitas konvergen average variance extracted (AVE). uji model struktural (structural model evaluation) yang dihitung dalam Bootstrapping menghasilkan nilai T- statistic, P Value dan R-square menggunakan SmartPLS 4.0 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara hipotesis, Workload dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

Kata Kunci: Workload, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of Workload and Work Environment on Job Satisfaction of Employees in the Manado City Manpower Office. The method used is quantitative. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires to 31 respondents who are active employees of the Manado City Manpower Office. Data analysis is carried out by measuring reliability tests which include Cronbach's alpha, composite reliability, and convergent validity of average variance extracted (AVE). The structural model evaluation test calculated in Bootstrapping produces T-statistics, P Value and R-square values. using SmartPLS 4.0. The results of the study indicate that hypothetically, Workload and Work Environment have a significant effect on Job Satisfaction through Work Motivation.

Keywords: Workload, Work Environment, Job Satisfaction and Work Motivation

PENDAHULUAN**Latar Belakang Penelitian**

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif atau negatif seorang pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti tugas yang dijalankan, lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, sistem penggajian, kesempatan pengembangan karier, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi, memiliki tingkat loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi, serta mampu bekerja dengan lebih produktif dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja instansi secara keseluruhan.

Beban kerja berlebihan didefinisikan sebagai kondisi di mana pegawai memiliki terlalu banyak tugas dan tanggung jawab dibandingkan dengan waktu, sumber daya, dan kemampuan yang tersedia. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu atau memperburuk masalah kesehatan mental dan emosional. Pegawai yang stress dan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan mungkin menjadi lebih mudah marah, kurang sabar, dan kurang mampu berinteraksi dengan rekan kerja atau pelanggan secara positif. Dengan mengatasi masalah beban kerja,

organisasi dapat meningkatkan kesehatan, kesejahteraan, dan produktivitas pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan berkelanjutan.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja dan menimbulkan berbagai masalah. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik (*tata ruang, kebersihan, dan fasilitas*) maupun psikososial (*hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan*) yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, kolaborasi, dan komitmen pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan stress, kelelahan, *turnover*, dan penurunan kualitas kerja.

Motivasi kerja adalah faktor krusial yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mengerakkan individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada berbagai aspek organisasi, seperti penurunan produktivitas, peningkatan absensi, *turnover*, dan penurunan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkannya.

Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado, kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu elemen penting yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam memberikan pelayanan publik secara optimal. Namun demikian, realita di lapangan sering kali menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, termasuk di Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado, masih belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang ideal. Beberapa indikasi seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya penghargaan terhadap kinerja yang baik, keterbatasan peluang promosi jabatan, ketidaksesuaian beban kerja dengan kompetensi pegawai, serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dan staf, menjadi faktor-faktor yang patut diperhatikan karena dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi ini, jika tidak segera ditangani, dikhawatirkan akan menurunkan semangat kerja, menghambat pencapaian tujuan organisasi, serta menurunkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado menjadi sangat penting untuk dilakukan, karena melalui penelitian ini dapat diidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi Internal (Kekuatan dan Kelemahan) produk tabungan emas Bank Syariah Indonesia Cabang Labuha Halmahera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi Eksternal (Peluang dan Ancaman) produk tabungan emas Bank Syariah Indonesia Cabang Labuha Halmahera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi pemasaran produk tabungan emas Bank Syariah Indonesia Cabang Labuha Halmahera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau menyenangkan yang timbul karena penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Bawa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mendefinisikan emosi menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian dan suatu pekerjaan karena pencapaian atau keberhasilan suatu pekerjaan.

Workload

Menurut Ronald dalam Huseno (2021:49), *Workload* merupakan beban aktivitas fisik, mental, social yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut. *Workload* sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2022:46) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2022:61), *Work motivation* adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

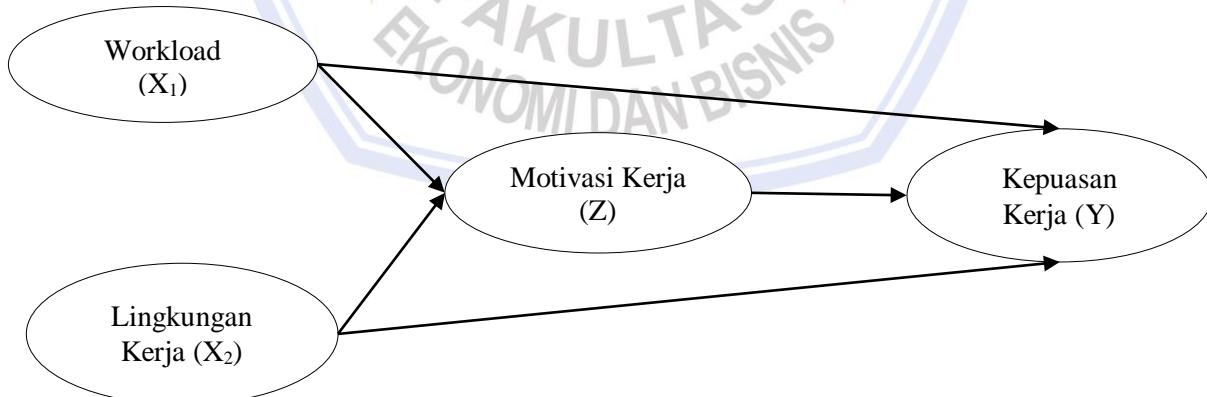
Penelitian Terdahulu

Penelitian Hayani & Alhabisy (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Di Jampangkulon Sukabumi baik secara parsial maupun simultan. Pada penelitian ini mengambil populasi dan sampel seluruh karyawan CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi yaitu sebanyak 72 responden hal ini berdasarkan teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi, dan (3) Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi.

Penelitian Herawati, Fauzan, & Suhendra (2024) bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja. Sampel penelitian ditentukan menggunakan purposive sampling dengan melibatkan 95 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Secara parsial, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Jumawan & Fauzan (2024) bertujuan untuk membangun hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang nantinya dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Media daring juga digunakan untuk mendapatkan data penelitian sebelumnya seperti Google Scholar, Publish or Perish, dan media akademis lainnya. Hasil penelitian ini adalah: 1) Beban kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan; 2) Budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan; dan 3) Kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian
Sumber: Kajian Literatur (2025)

Hipotesis Penelitian

- H1: Workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan
- H4: Workload memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H5: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H6: Motivasi kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Workload dan kepuasan

H7: Motivasi kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8), Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan *instrument* penelitian kuantitatif.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas oleh karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:126). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado yang berjumlah 31 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yaitu sejumlah 31 pegawai. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini perolehan data yang diterapkan adalah data primer dan sekunder atau data kuantitatif. Yaitu data primer adalah data atau informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh penulis tanpa perantara atau penghubung dari pihak lain, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung seperti laporan penelitian sebelumnya, artikel atau data statistic.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan Teknik survey (riset lapangan) dimana pengumpulan datanya dengan cara menyebarkan kuisioner atau angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Kuisioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan responden daftar pertanyaan tertulis tentang Pengaruh *Workload* dan Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Workload (X1)	<i>Workload</i> merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal (Haryanto, 2008)	1. Tuntutan Fisik 2. Tuntutan Tugas 3. Tuntutan Kerja 4. Tuntutan Berpikir Munandar (2021:62)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2020).	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Nitisemito (2022:57)
Motivasi Kerja (Y)	<i>Work motivation</i> adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang	1. Kebutuhan Akan Prestasi 2. Kebutuhan Untuk Menjalin Hubungan Personal 3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain McClelland (1961)

	dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2022:61)	
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau menyenangkan yang timbul karena penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Promosi 3. <i>Supervise</i> 4. <i>Benefit</i> 5. <i>Contingent Rewards</i> 6. <i>Operating Procedures</i> 7. <i>Coworkers</i> 8. <i>Nature Of Work</i> 9. <i>Communication</i> <p>Spector (2008).</p>

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ghazali (2022:52) menyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2022:47).

Teknik Analisis

Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau untuk pengujian proposisi (Ghazali, 2022:12). Langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis PLS dengan software SmartPLS adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Model. Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari:
 - a. Outer Model, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan outer relation atau measurement model, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifesnya. Outer model pada penelitian ini menggunakan indikator formatif, karena semua indikator membentuk variabel laten.
 - b. Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.
 - c. Weight relation, estimasi nilai kasus variabel laten. Inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi weight relation.
2. Evaluasi model.
 - a. Model Pengukuran (Outer Model). Outer model, dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan:
 - Convergent validity. Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator
 - Discriminant validity. Pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel latennya. Bilamana nilai cross loading pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan cross loading pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid.
 - Composite reliability (Cr). Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki composite reliability ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.
 - b. Inner model. Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur

seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-Square <0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan O- Square dilakukan dengan rumus:

Uji Mediasi

Dalam pengujian mediasi ini bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variable intervening. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai thitung $>$ nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi, lalu melihat sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna atau mediasi parsial atau bukan sebagai variabel mediasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Tabel 2. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (KK)	KK.1	0.866	Valid
	KK.2	0.974	Valid
	KK.3	0.944	Valid
	KK.4	0.970	Valid
	KK.5	0.921	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0.981	Valid
	LK.2	0.982	Valid
	LK.3	0.986	Valid
	LK.4	0.936	Valid
	LK.5	0.967	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK.1	0.943	Valid
	MK.2	0.857	Valid
	MK.3	0.880	Valid
	MK.4	0.940	Valid
	MK.5	0.749	Valid
Workload (WL)	WL.1	0.870	Valid
	WL.2	0.844	Valid
	WL.3	0.952	Valid
	WL.4	0.954	Valid
	WL.5	0.945	Valid

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil dari masingmasing item yang mewakili indikator memiliki nilai outer loading $>0,7$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Tabel 3. Discriminant Validity

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Workload (X1)	0.836	$>0,7$	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.942	$>0,7$	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.876	$>0,7$	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.768	$>0,7$	Valid

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan table 3 dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted (AVE)* untuk variabel *Workload*, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, Motivasi Kerja pegawai $>0,7$ sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant Validity*.

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Workload (X1)	0.972	$>0,7$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.988	$>0,7$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.943	$>0,7$	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.962	$>0,7$	Reliabel

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Cronbach's Alpha

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Workload (X1)	0.964	$>0,7$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.984	$>0,7$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.923	$>0,7$	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.950	$>0,7$	Reliabel

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Workload* sebesar 0,964, Lingkungan Kerja 0,984, Kepuasan Kerja 0,923, dan Motivasi Kerja 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $>0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi Inner Model

Tabel 6. Evaluasi Inner Model

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.965	0.962
Motivasi Kerja (Z)	0,941	0.934

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan kriteria model, nilai R-square (R^2) pada tabel 6 mengidikasikan bahwa model structural (inner model) pada penelitian ini termasuk dalam kategori "moderat". Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,965 atau 96,5% dengan sisanya 3,5% dan variabel Z sebesar 0.941 atau 94,1% dengan sisanya 5,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Quality Indexes

Tabel 6. Quality Indexes

	Model Jenuh	Perkiraan Model
Kepuasan Kerja (Y)	0.734	0.734

Sumber: Data Olahan

Suatu Model dikatakan mempunyai kecocokan yang tinggi apabila nilainya mendekati 5 (Ghozali, 2021). Berdasarkan tabel 6 nilai NFI berada pada 0,734 yang memiliki kecocokan model yang dapat dikategorikan baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Workload -> Kepuasan Kerja	3.314	0.001
Workload -> Motivasi Kerja	3.372	0.001
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	10.799	0.000

Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	3.675	0.000
------------------------------------	-------	-------

Kepuasan Kerja-> Motivasi Kerja	5.821	0.001
---------------------------------	-------	-------

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 7, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Workload (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai statistic 3.314 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0.01 lebih kecil dari 0,05, Dapat disimpulkan bahwa H1 : *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai terbukti.
2. Variabel Workload (X1) Berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja (Z) dengan nilai statistic 3.372 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0,01 lebih kecil dari 0,05, Dapat disimpulkan bahwa H2 : *Workload* berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja Pegawai terbukti.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai statistic 10.799 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0.00 lebih kecil dari 0,05, Dapat disimpulkan bahwa H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai terbukti.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja (Z) dengan nilai statistic 3.675 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0.00 lebih kecil dari 0,05 Dapat disimpulkan bahwa H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja terbukti.
5. Variabel Kepuasan Kerja (Y) Berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja (Z) dengan nilai statistic 5.821 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0.01 lebih kecil dari 0,05, Dapat disimpulkan bahwa H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja terbukti.

Pembahasan

Pengaruh *Workload* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh *Workload* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado dapat disimpulkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya variabel *Workload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif

Pengaruh *Workload* Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh *Workload* melalui Motivasi kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado dapat disimpulkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja pegawai. Artinya variabel *Workload* berpengaruh melalui Motivasi kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja pegawai. Artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja kerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh Lingkungan Kerja melalui Motivasi kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja pegawai. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh melalui Motivasi kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif

Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja pegawai. Artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 4.0 menyatakan bahwa pengaruh *workload* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *workload* dan lingkungan kerja bisa membuat pegawai tetap loyal terhadap kantor sehingga Kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai ada pada Dinas ketenagakerjaan Kota manado tetap optimal dan keseimbangan organisasi tetap terjaga.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka akan ditarik Kesimpulan yaitu:

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado.
2. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado.
3. *Workload* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado

Saran

Adapun saran yang diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa ada 2 variabel independent atau variabel X dalam hal ini *workload* dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan atau positif kepada variabel dependen atau Y yang dalam hal ini yaitu kepuasan kerja dan variabel intervening Z yang dalam hal ini yaitu Motivasi Kerja. Maka sekiranya variabel ini dapat menjadi acuan untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam mempertahankan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado. Agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada.
2. Peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih lanjut lagi mengenai tercapainya nilai retensi pegawai pada kantor dinas. Sekiranya peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai melalui variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayani, M.H., & Alhabisy, M.Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ngabela Sindo di Jampang Kulon Sukabumi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1228–1237. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/234>
- Haryanto. (2008). Teori Yang Melandasi Pembelajaran Konstruktivistik. *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, No. 1. <https://journal.uny.ac.id/index.php/mip/article/view/6874>
- Herawati, F., Fauzan, H., & Suhendra. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPR PERUMDA Majalengka. *JEBI / Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 19(02), 15-29. <https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/463>
- Huseno, T. (2021) *Kinerja Pegawai, Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative

Jumawan, J., & Fauzan, D.R. (2024). Determinasi Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 191–203. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2725>

Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.

Munandar., & Sunyoto, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Nitisemito, A.S. (2022). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia

Saydam, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djambatan

Spector, E.P. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. Florida: John Wiley and Son's Inc

Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta

Winardi. (2002). *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

