

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS SOSIAL PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA PEKALONGAN

Muhammad Rafid Fajar, Sobrotul Imtikhanah, Leni Susanti

Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

pfajar518@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penunjang dalam keberlangsungan instansi yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai di dalamnya. Instansi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekalongan dengan populasi yang diambil adalah seluruh pegawai yang berjumlah 92 pegawai dengan menggunakan metode Purposive Sampling didapatkan sampel berjumlah 69 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dengan teknik analisis jalur dan uji sobel menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22 untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kata kunci : *Beban kerja, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai, Lingkungan kerja, Motivasi kerja*

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE SOCIAL DEPARTMENT OF POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING OF PEKALONGAN CITY

Abstract

Human resources are one of the supporting factors in the sustainability of the office, which is closely related to the performance of employees in it. The department oriented towards community service must always pay attention to the performance of its employees. This study aims to determine the effect of work motivation, workload and work environment on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable. This research was conducted at the Social Department of Population Control and Family Planning of Pekalongan City with a population taken were 92 employees using Purposive Sampling. The method obtained a sample of 69 Non-Civil Service Government Employees (PPNPN) with path analysis techniques and Sobel tests using the SPSS version 22 to analyze data. The results showed a positive and significant influence of work motivation, workload and work environment on job satisfaction, a positive and significant influence of work motivation, workload and work environment on employee performance, and a positive and significant influence on job satisfaction on employee performance. Job satisfaction variables can mediate the influence of work motivation, workload and work environment on employee performance. This study implies that employee performance determines the office's success in achieving its goals. Factors influencing employee performance, namely work motivation, workload, work environment and job satisfaction.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai andil dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian sangat penting bagi organisasi untuk mengatur, mengelola, dan menggunakan pegawai agar dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan (Mangkunegara, 2017). SDM merupakan satu dari sekian banyak faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi ataupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia harus dapat diatur oleh manajemen yang baik agar menjadi penggerak, perencana, dan pengatur untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana secara baik. Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, professional dan akuntabel. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi harus senantiasa ditingkatkan kemampuannya demi keberlangsungan hidup dan kemajuan instansi. Hal tersebut dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai karena keberhasilan suatu instansi sangat

dipengaruhi oleh kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi. Silaen, *et al.* (2021) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017) menyebutkan diantaranya yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Adapun pendapat Harini, *et al.* (2018) menyebutkan bahwa beban kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal menyeraskan seluruh komponen organisasi, pemimpin menjadi pengampu utama dalam memberikan motivasi yang mendorong hasrat bekerja pegawainya. Sinambela (2016) menjelaskan motivasi merupakan proses kejiwaan yang timbul dan diakibatkan oleh faktor baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi yang baik akan berperan besar memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dan semua kegiatan instansi yang terlibat didalamnya.

Disamping motivasi kerja, kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan instansi kepada pegawainya. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja ialah aktivitas pekerjaan yang harus segera diselesaikan oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang ideal mempengaruhi *output* kinerja yang positif pada instansi (Hamizar, 2020). Lebih lanjut lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan dan bahan yang digunakan pekerja, lingkungan sekitar pekerja dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pimpinan instansi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar memberi rasa aman dan pegawai dapat bekerja dengan optimal.

Dan hal yang terakhir ialah kepuasan kerja, Sinambela (2016) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh beberapa hal dari luar dirinya. Sebab dalam sebuah instansi pemerintahan seorang pegawai dituntut sebagai pelayan masyarakat maka sudah seharusnya mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya rasa puas dalam diri pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya.

Instansi Pemerintah merupakan organisasi atau kumpulan orang-orang yang dipilih dan ditetapkan secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu instansinya yakni Dinas Sosial yang merupakan sebuah instansi yang memberikan kebutuhan informasi pelayanan jaminan dan bantuan sosial yang dibutuhkan oleh masyarakat, maka Dinas Sosial diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut. Berdasarkan data

Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKjIP) ada isu yang menarik untuk dibahas terkait kinerja, uraiannya sebagai berikut.

No	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	6,95	7,29	104,89	6,95	8,56	123,17	6,95	11,69	168,20
2	62,00	65,02	104,93	64,00	69,02	107,84	66,0	68,37	103,60
3	67,5	67,18	99,52	70	68,46	97,80	70	71,53	102,18
4	800	835	104,37	850	976	114,82	900	986	107,56

Mengacu pada tabel diatas, bahwa target, realisasi dan capaian sasaran selalu meningkat pada menurunnya jumlah PMKS dengan indikator persentase PMKS yang tertangani, meningkatkan pelayanan KB dengan indikator persentase akseptor KB dan meningkatnya kualitas pelayanan publik dengan indikator nilai keterbukaan informasi publik selalu melebihi 100%, sedangkan pada sasaran meningkatkan akuntabilitas kinerja dengan indikator nilai evaluasi AKIP walaupun target dan realisasi selalu naik, tetapi belum tercapai 100% sepenuhnya pada tahun 2019-2020, dan pada tahun 2021 terjadi kenaikan kinerja sehingga targetnya melampaui 100%. Selain itu, pada tahun 2021 sasaran meningkatkan pelayanan KB mengalami penurunan 4.24%. Terdapat juga data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekalongan dengan rincian sebagai berikut.

Tahun	Target	Realisasi
2020	>90	82,38
2021	>90	78,18
2022	>90	86,64

Berlandaskan rincian IKM pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekalongan mengalami fluktuasi, namun semuanya belum memenuhi target tahunan yang sudah ditetapkan. Pramularso (2020) menuturkan kepuasan masyarakat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang menjadi tolak ukur apa yang telah dilakukan pegawai sebagai pelaksana dalam kegiatan intansi pemerintah. Dari data LKjIP dan IKM Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekalongan dapat dikatakan kinerjanya belum optimal, karena masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas dengan jumlah banyak setiap bulannya berdasar data presensi dibawah ini.

<u>Bulan</u>	<u>Sakit</u>	<u>Izin</u>	<u>Cuti</u>	<u>Tanpa Keterangan</u>	<u>Terlambat</u>
<u>Januari</u>	1	0	4	5	17
<u>Februari</u>	3	0	2	4	19
<u>Maret</u>	3	0	2	3	15
<u>April</u>	4	0	2	4	19
<u>Mei</u>	3	2	3	6	22
<u>Juni</u>	3	0	1	4	20
<u>Juli</u>	5	0	3	5	18
<u>Agustus</u>	3	0	1	7	16
<u>September</u>	2	1	5	3	17
<u>Oktober</u>	4	0	2	7	15
<u>November</u>	3	2	3	5	18

Lebih lanjut, beban kerja dari pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekalongan juga belum sesuai kuantitas dari pegawai di setiap bidangnya, yang mana berdasar Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 69 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana , beban kerja subbagian umum dan kepegawaian dengan jumlah pegawai 17 dan tugas pokok sebanyak 7, bidang dayalinjamsos dengan pegawai 25 dan tugas pokok sebanyak 10, bidang rehabsos dengan pegawai 36 dan tugas pokok sebanyak 11, lebih lanjut pada bidang P2KB dengan pegawai 13 dan tugas pokok sebanyak 14.

Proporsi tugas pokok yang tidak seimbang dengan perbedaan jumlah pegawai tiap bidang menyebabkan pegawai kurang bisa mengeluarkan kemampuan mereka. Pegawai juga harus membuat laporan-laporan mengenai pekerjaannya yang membuat beban kerja pegawai bertambah, kemudian adanya rapat dengan *stakeholder* dan agenda diluar tugas pokok yang harus diselesaikan dengan segera mungkin membuat mereka merasakan kelelahan akibat tuntutan pekerjaan. Lebih lanjut, pegawai juga hanya memiliki batasan waktu 8 jam sehari yang menyebabkan pekerjaan-pekerjaan sebelumnya yang belum terselesaikan menjadi menumpuk pada hari berikutnya.

Mengenai lingkungan kerja pegawai, kantor Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang terletak di Jl. Sriwijaya No.40, Podosugih, Kec. Pekalongan Barat, Kota Pekalongan, Jawa Tengah tersebut tepat dijalur pantai utara Jawa yang biasa dilintasi kendaraan besar seperti truk, bus dan tronton membuat suara bising dari mesin kendaraan dan suara klaksonnya terdengar sampai ke dalam gedung, jika hujan yang lebat akses menuju kantor juga sedikit tergenang air, lebih lanjut mengenai sarana dan prasarana memang sudah memadai namun sering kali terlihat tidak rapihnya meja kerja pegawai dikarenakan banyak dokumen yang harus dikerjakan dan hubungan antar pegawai sering juga terjadi adanya miskomunikasi antar pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Dalam hal kepuasan kerja pegawai, berdasar observasi peneliti mendapati

sebagian besar Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) merasa belum puas akan gaji yang diterima, karena berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER- 15 /PB/2020 bahwa gaji PPNPN mengikuti standar biaya masukan dan mengikuti upah minimum daerah tempat pegawai bekerja dengan potongan 1% sebagai iuran kesehatan. Dapat diartikan bahwa gaji pegawai tersebut hanya sesuai UMR tempat pegawai bekerja tanpa tunjangan apapun dan adanya potongan iuran kesehatan. Pegawai juga belum merasa puas akan hasil pekerjaan yang sudah diselesaikannya dan juga masih kurangnya promosi serta penghargaan pada pegawai dari atasan.

Berdasarkan uraian diatas, didukung oleh data yang ada, maka rumusan serta tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
8. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
9. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai
10. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Expectancy Theory

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) merupakan teori yang diutarakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya "*Work and Motivation*". Dalam teori ini, motivasi adalah akibat dari suatu hasil yang hendak dicapai oleh seorang pekerja yang mana aktivitasnya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan dan yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Kunci dari teori harapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu kinerja pegawai ditentukan oleh pengharapan akan pekerjaan yang dilakoninya. seseorang bertekad untuk melakukan suatu kegiatan khusus karena ingin mencapai tujuan yang diharapkan, pengharapan itu akan diikuti oleh keluaran. Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, pegawai akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Teori harapan didasarkan atas 3 hal, yakni harapan, nilai dan instrumentalitas.

Motivasi kerja

Motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang dengan

mengoptimalkan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2013). Beberapa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja menurut Maslow pada Purwanti dan Mardiana (2019) antara lain:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan kehormatan
5. Aktualisasi diri

Beban kerja

Koesomowidjojo (2017) menuturkan beban kerja ialah proses dalam menetapkan total jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan diperlukan dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017) menyebutkan indikator beban kerja yakni:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Lingkungan kerja

Sunyoto (2013) menjelaskan lingkungan kerja merupakan semua yang ada didekat para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja instansi dapat diukur menggunakan indikator menurut Sedarmayanti (2017) yakni:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Warna dan ruang gerak
5. Keamanan dan hubungan pegawai

Kepuasan kerja

Afandi (2018) mengemukakan kepuasan kerja merupakan satu respon emosional terhadap berbagai bidang pekerjaan. Mengacu pada pendapatnya Robbins dalam Aoliso dan Lao (2018), indikator kepuasan kerja diantaranya:

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Pengawasan
4. Promosi
5. Rekan sekerja

Kinerja pegawai

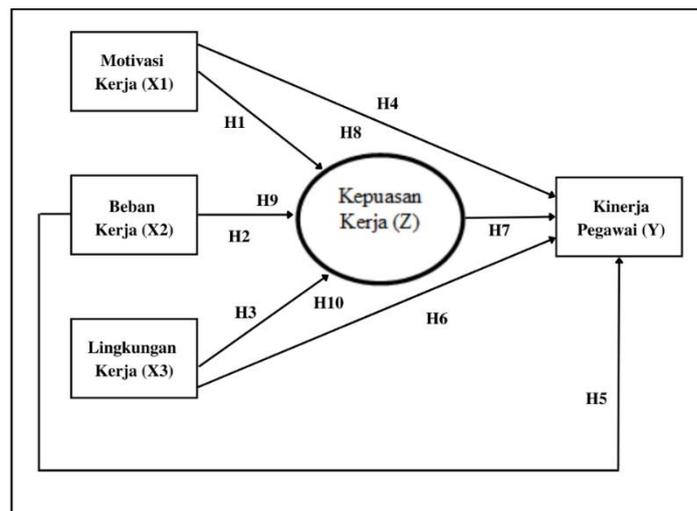
Rivai dan Sagala (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditampilkan secara nyata oleh tiap orang sebagai performa ataupun prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan peran pekerja. Mangkunegara (2017)

menyebutkan ada beberapa indikator kinerja, antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Kerangka pemikiran digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut adalah kerangka pemikiran yang digunakan.



Mengacu pada kerangka pemikiran diatas, bisa dirumuskan hipotesis dan penelitian yang mendukungnya sebagai berikut:

1. Penelitian ini selaras dengan Kirani dan Bagia (2020), Yanti dan Mukminin (2021), Mubarqah dan Yusuf (2020) yang menghasilkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H1: Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini sejalan dengan Talo, *et al.* (2020), Malino, *et al.* (2020), Sari, *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H2: Adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja.
3. Kerangka diatas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aoliso dan Lao (2018), Irma dan Yusuf (2020), Ganesha dan Saragih (2019) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
H3: Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
4. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arsy (2019), Wulandari dan Bagia

(2021), Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

5. Penelitiannya sejalan dengan yang dilakukan oleh Lasmidar dan Setiyana (2022), Ohorela (2021), Marhumi, *et al.* (2020) dengan hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

6. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019), Ahmad, *et al.* (2022), Lasmidar dan Setiyana (2022) yang menyatakan lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H6: Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

7. Kerangka diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adha, *et al.* (2019), Borotan dan Falahi (2022), Purnamarini (2021) dihasilkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H7: Adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

8. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Dewi, *et al.* (2021), Lantara (2019), dan Solihatun, *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H8: Adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

9. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Anjani, *et al.* (2021), Putra *et al.* (2022), Sipayung dan Purba (2021) yang menghasilkan kepuasan kerja memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

H9: Adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

10. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Ende dan Firdaus (2021), Arianto (2022), Dewi dan Friant (2020) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H10: Adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, sebab dinyatakan dalam angka atau statistik yang menunjukkan nilai variabel yang diwakilinya. Bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel dan penelitiannya berjalan secara sistematis.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama 120 hari yang mana mencakup observasi, pengambilan data sekunder pada objek penelitian dan juga penyebaran kuesioner pada pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekalongan.

Target/Subjek Penelitian

Pegawai Pemerintah Non Pegawai Neger (PPNPN) Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekalongan adalah subjek penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana totalnya 69 PPNPN.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik observasi untuk memperoleh data sekunder yang berupa data jumlah pegawai, data LKjIP dan IKM, data presensi pegawai, sumber pustaka, buku-buku manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut menggunakan data primer juga berupa pernyataan-pernyataan yang langsung dibagikan pada responden dan mengisi kuesioner adalah cara memperoleh data primer.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik analisis data, yaitu statistik data yang terkumpul dan merangkum aspek-aspek penting yang berkaitan dengan data itu, Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Package for the Social Sciences* atau *SPSS* versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X1.1	0.832	0.2369	VALID
		X1.2	0.864	0.2369	VALID
		X1.3	0.822	0.2369	VALID
		X1.4	0.846	0.2369	VALID
		X1.5	0.642	0.2369	VALID
2	Beban Kerja	X2.1	0.742	0.2369	VALID
		X2.2	0.651	0.2369	VALID
		X2.3	0.768	0.2369	VALID
		X2.4	0.664	0.2369	VALID
		X2.5	0.769	0.2369	VALID
		X2.6	0.665	0.2369	VALID

		X2.7	0.784	0.2369	VALID
		X2.8	0.717	0.2369	VALID
3	<u>Lingkungan Kerja</u>	X3.1	0.788	0.2369	VALID
		X3.2	0.803	0.2369	VALID
		X3.3	0.845	0.2369	VALID
		X3.4	0.890	0.2369	VALID
		X3.5	0.800	0.2369	VALID
		X3.6	0.800	0.2369	VALID
		X3.7	0.805	0.2369	VALID
4	<u>Kepuasan Kerja</u>	Z1	0.743	0.2369	VALID
		Z2	0.717	0.2369	VALID
		Z3	0.811	0.2369	VALID
		Z4	0.842	0.2369	VALID
		Z5	0.821	0.2369	VALID
5	<u>Kinerja Pegawai</u>	Y1	0.706	0.2369	VALID
		Y2	0.594	0.2369	VALID
		Y3	0.667	0.2369	VALID
		Y4	0.719	0.2369	VALID
		Y5	0.744	0.2369	VALID

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Mengacu pada tabel 4.1 bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $> 0,2369$. Maka semua variabel dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hal ini menunjukkan hasil yang konsisten di setiap pengujian pada objek yang berbeda, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel dengan uraian hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	<u>Variabel</u>	<u>Cronbach Alpha</u>	<u>Kriteria Standar</u>	<u>Keterangan</u>
1	<u>Motivasi Kerja</u>	0.859	0.6	<u>Reliabel</u>
2	<u>Beban Kerja</u>	0.867	0.6	<u>Reliabel</u>
3	<u>Lingkungan Kerja</u>	0.918	0.6	<u>Reliabel</u>
4	<u>Kepuasan Kerja</u>	0.847	0.6	<u>Reliabel</u>
5	<u>Kinerja Pegawai</u>	0.718	0.6	<u>Reliabel</u>

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85435366
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.048
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.3 bahwasanya nilai *Test Statistic* sebesar 0.86 dengan nilai Asymp. Sig 0.200 > 0.05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13935861
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.058
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.4 bahwasanya nilai *Test Statistic* sebesar 0.72 dengan nilai Asymp. Sig 0.200 > 0.05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.507	1.617		.313	.755		
	<u>MotKer</u>	.258	.099	.255	2.592	.012	.483	2.072
	<u>BebKer</u>	.286	.087	.406	3.270	.002	.303	3.296
	<u>LinKer</u>	.196	.071	.279	2.774	.007	.460	2.174

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berlandaskan hasil pengujian diatas, nilai *Tolerance* > 0.10 yang berarti tidak adanya korelasi antar variabel independen, sedangkan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam regresi.

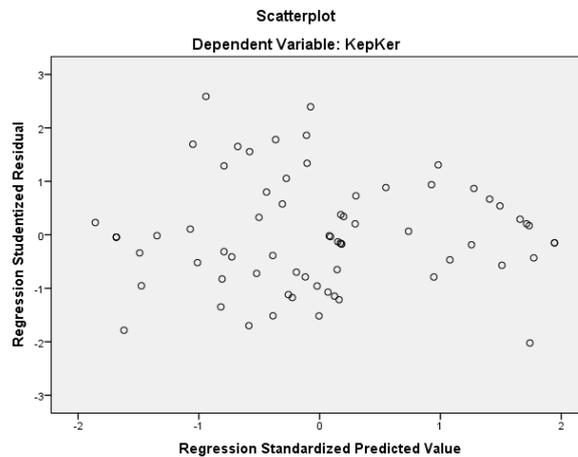
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas 2

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.816	1.002		.814	.419		
	<u>MotKer</u>	.270	.065	.306	4.171	.000	.437	2.286
	<u>BebKer</u>	.157	.058	.256	2.694	.009	.261	3.838
	<u>LinKer</u>	.105	.046	.171	2.259	.027	.411	2.431
	<u>KepKer</u>	.270	.077	.310	3.511	.001	.303	3.295

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

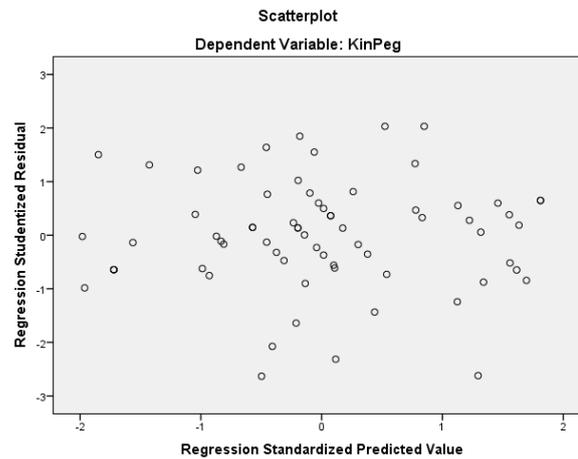
Berlandaskan hasil pengujian diatas, nilai *Tolerance* > 0.10 yang berarti tidak adanya korelasi antar variabel independen, sedangkan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan semua variabel memiliki nilai VIF < 10. Maka bisa disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 1

Grafik menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, dan *plot* atau titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada garis Y maka dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 2

Mengacu pada grafik, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, dan *plot* atau titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada garis Y sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 1

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.507	1.617		.313	.755		
	<u>MotKer</u>	.258	.099	.255	2.592	.012	.483	2.072
	<u>BebKer</u>	.286	.087	.406	3.270	.002	.303	3.296
	<u>LinKer</u>	.196	.071	.279	2.774	.007	.460	2.174

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel, maka bisa diambil model untuk uji regresi linear berganda persamaan 1 adalah: $Z = 0.507 + 0.258\text{MotKer} + 0.286\text{BebKer} + 0.196\text{LinKer} + e$, dan modelnya bisa dijelaskan seperti berikut :

1. Nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 0.507 artinya jika variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan 0 maka besarnya nilai Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0.507. Nilai konstanta positif sebesar 0.507 yang menandakan apabila variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja naik atau berpengaruh maka variabel Kepuasan Kerja Pegawai akan naik terpenuhi.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.258 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) jika terjadi kenaikan satu satuan dan variabel independen tetap, sehingga variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 0.258.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0.286 menyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X2) jika terjadi kenaikan sebesar satu satuan

dan variabel independen tetap, maka variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 0.286. f

4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.196 menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) jika terjadi kenaikan sebesar satu satuan dan variabel independen tetap, maka variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 0.196.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.816	1.002		.814	.419		
	MotKer	.270	.065	.306	4.171	.000	.437	2.286
	BebKer	.157	.058	.256	2.694	.009	.261	3.838
	LinKer	.105	.046	.171	2.259	.027	.411	2.431
	KepKer	.270	.077	.310	3.511	.001	.303	3.295

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel, maka model untuk regresi linear berganda persamaan 2 adalah: $Y = 0.816 + 0.270\text{MotKer} + 0.157\text{BebKer} + 0.105\text{LinKer} + 0.270\text{KepKer} + e$, dan modelnya dijelaskan seperti berikut :

1. Nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 0.816 artinya jika variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sama dengan 0 maka besarnya nilai Kinerja Pegawai sebesar 0.816. Nilai konstanta positif sebesar 0.816 berarti apabila variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja naik atau berpengaruh maka variabel Kinerja Pegawai akan naik terpenuhi.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.270 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) jika terjadi kenaikan satu satuan dan variabel independen tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.270.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0.157 menyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X2) jika terjadi kenaikan sebesar satu satuan dan variabel independen tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.157.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.105 menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) jika terjadi kenaikan sebesar satu satuan dan variabel independen tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.105.
5. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.270 menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) jika terjadi kenaikan sebesar satu satuan

dan variabel independen tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.270.

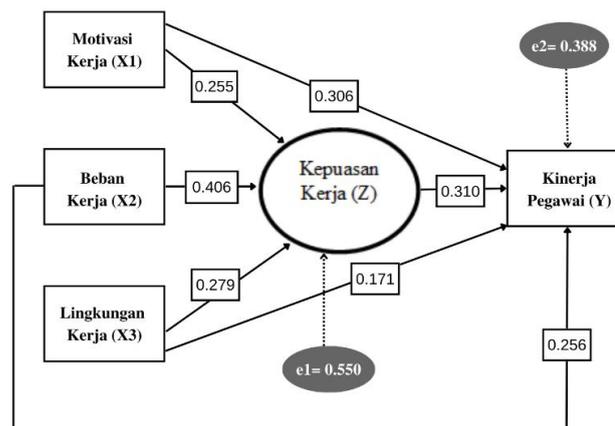
Analisis Jalur

Tabel 4.8 Hasil Analisis Jalur

Hipotesis	Koefisien Regresi	Koefisien Path	t	Signifikansi	Sig. 5%
Konstanta → Z	0.507	-	-	-	-
X1 → Z	0.258	0.255	2.592	0.012	Signifikan
X2 → Z	0.286	0.406	3.270	0.002	Signifikan
X3 → Z	0.196	0.279	2.774	0.007	Signifikan
Konstanta → Y	0.816	-	-	-	-
X1 → Y	0.270	0.306	4.171	0.000	Signifikan
X2 → Y	0.157	0.256	2.694	0.009	Signifikan
X3 → Y	0.105	0.171	2.259	0.027	Signifikan
Z → Y	0.270	0.310	3.511	0.001	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Guna menjawab hipotesis 1-7 maka dirumuskan persamaan $Z = 0.255X1 + 0.406X2 + 0.279X3$ dan persamaan yang kedua adalah $Y = 0.306X1 + 0.256X2 + 0.171X3 + 0.310Z$ serta diagram jalurnya sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Analisis Jalur

a. Hipotesis 1

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diketahui t hitung variabel motivasi kerja senilai 2.592 dan nilai signifikansi sebesar 0.012. Sebab nilai signifikansi kurang dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa maka **H1 diterima**.

b. Hipotesis 2

Hasil pengujian pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diketahui t hitung variabel beban kerja senilai 3.270 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sebab nilai signifikansi kurang dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa maka **H2 diterima**.

c. Hipotesis 3

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diketahui t hitung variabel lingkungan kerja senilai 2.774 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Sebab nilai signifikansi kurang dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H3 diterima**.

d. Hipotesis 4

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui t hitung variabel motivasi kerja senilai 4.171 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebab nilai signifikansi kurang dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H4 diterima**.

e. Hipotesis 5

Hasil pengujian pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui t hitung variabel beban kerja senilai 2.694 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Sebab nilai signifikansi kurang dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H5 diterima**.

f. Hipotesis 6

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui t hitung variabel lingkungan kerja senilai 2.259 dan nilai signifikansi sebesar 0,027. Karena nilai signifikansi kurang dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H6 diterima**.

g. Hipotesis 7

Hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui t hitung variabel kepuasan kerja senilai 3.511 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi kurang dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H7 diterima**.

Selanjutnya guna menjawab hipotesis mediasi 8-10 kepuasan kerja dengan menggunakan uji sobel menghasilkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Mediasi

Sumber: Data Primer diolah, 2023

<u>Hipotesis</u>	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>	<i>Sobel Test</i>	<i>P Value</i>	Hasil
H8	0.306	0.07905	0.38505	2.084	0.037	<u>Memediasi</u>
H9	0.256	0.12586	0.38186	2.392	0.016	<u>Memediasi</u>
H10	0.171	0.05301	0.22401	2.176	0.029	<u>Memediasi</u>

h. Hipotesis 8

Hasil pengujian pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih besar

daripada pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z. Dan hasil uji sobel menyatakan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan bukti t hitung > t tabel senilai $2.084 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0,05, maka **H8 diterima**.

i. Hipotesis 9

Hasil pengujian pengaruh langsung X2 terhadap Y lebih besar daripada pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z. Dan hasil uji sobel menyatakan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan bukti t hitung > t tabel senilai $2.392 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0,05, maka **H9 diterima**.

j. Hipotesis 10

Hasil pengujian pengaruh langsung X3 terhadap Y lebih besar daripada pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui Z. Dan hasil uji sobel menyatakan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan bukti t hitung > t tabel senilai $2.176 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0,05, maka **H10 diterima**.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.683	1.89666

a. Predictors: (Constant), LinKer, MotKer, BebKer

b. Dependent Variable: KepKer

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.683 atau 68.3%. Hal tersebut menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 68.3%, sedangkan sisanya 31.7% bisa dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dipenelitian ini.

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.839	1.17442

a. Predictors: (Constant), KepKer, MotKer, LinKer, BebKer

b. Dependent Variable: KinPeg

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.839 atau 83.9%. Hal tersebut menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 83.9%, sedangkan sisanya 16.1% bisa dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dipenelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini telah dilakukan di DINSOSP2KB Kota Pekalongan dengan jumlah sampel sebanyak 69 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Dari hasil pengujian variabel motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) didapatkan t hitung 2.592 dan nilai signifikansi sebesar $0.012 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang mana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai menerima gaji sesuai kebutuhan fisiknya, dapat menjadikan pegawai merasa gaji yang dia dapatkan sudah sesuai standar yang berlaku. Ketika pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja dan mendapat kesempatan untuk bisa mengaktualisasi diri maka akan berdampak pada rasa senang pegawai serta mampu menyelesaikan pekerjaannya. Ketika pegawai dapat berinteraksi sosial dengan baik dan merasa berharga saat bekerja di instansi akan menyebabkan pegawai mendapat rekan kerja yang menyenangkan, atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya serta adanya peluang dipromosikan. Selaras dengan pernyataan dari responden yang mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43.78% pada kuesioner motivasi dan setuju sebanyak 40.58% pada kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan yang memberikan semangat untuk melakukan pekerjaan, sehingga mampu untuk bekerja sama dengan tim, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan baik guna mendapat kepuasan yang diharapkan (Hasibuan, 2015).

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kirani dan Bagia (2020), Rahayu dan Aprianti (2020), Astuti dan Mayasari (2021), Widiyanto dan Nugraheni (2018), dan Hernaningsih (2022) yang menuturkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Dari hasil pengujian variabel beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) didapatkan besaran t hitung 3.270 dan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima. Penelitian ini telah dilakukan di DINSOSP2KB Kota Pekalongan dengan jumlah sampel sebanyak 69 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yang mana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai memiliki waktu kerja sesuai standard operating procedure (SOP) dan waktu kerja tersebut cukup

untuk menyelesaikan pekerjaan maka pegawai akan menerima gaji sesuai standar yang berlaku. Ketika pegawai dapat memahami dengan baik pekerjaan dari atasan dan sesuai kemampuannya, dapat menikmati pekerjaan yang dilakoninya walaupun ada pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, maka berdampak pada timbulnya rasa senang pada pegawai dan mampu menyelesaikan pekerjaannya serta adanya rekan kerja yang menyenangkan. Dengan adanya target pekerjaan pegawai yang sudah jelas dan pimpinan mengharuskan pegawainya memiliki target baik di dalam maupun di luar kantor akan menyebabkan atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya serta adanya peluang dipromosikan. Selaras dengan pernyataan dari responden yang mayoritas menjawab setuju sebanyak 42.5% pada kuesioner beban kerja dan setuju sebanyak 40.58% pada kuesioner kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ajimat, et al. (2020), Putra, et al. (2022), Sari, et al. (2022), Malino, et al. (2020), dan Astuti dan Mayasari (2021) yang mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini telah dilakukan di DINSOSP2KB Kota Pekalongan dengan jumlah sampel sebanyak 69 PPNPN. Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) didapatkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja diketahui senilai 2.774 dan nilai signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang mana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai mendapat ruang kerja dengan penerangan yang baik dan tidak menyilaukan, ruangan kerja dengan sirkulasi udara yang baik dan bebas suara bising, lebih lanjut adanya pemilihan warna yang tertata dan memiliki ruang gerak yang cukup serta rasa nyaman berada di ruang kerja, maka menyebabkan pegawai memiliki rasa senang dan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Ketika pegawai tidak memiliki masalah dalam proses komunikasi dan hubungannya pada pegawai lain cenderung harmonis dapat mengakibatkan atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan, mendapat rekan kerja yang menyenangkan, gaji sesuai standar dan adanya peluang untuk dipromosikan. Selaras dengan jawaban responden sebanyak 19.6% menjawab sangat setuju dan 35.2% menjawab setuju pada kuesioner lingkungan kerja serta jawaban setuju sebanyak 40.58% pada kuesioner kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik maka semakin baik kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Surajiyo, et al. (2020), Mariyanti dan Saputri (2019), Ganesha dan Saragih (2019), Aoliso dan Lao (2018), dan Ende dan Firdaus (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 69 PPNPN yang berdasar analisis regresi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung 4.171 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dapat dikatakan hipotesis 4 (H4) diterima. Dapat ditarik kesimpulan, semakin tinggi motivasi yang pegawai miliki maka dapat berpengaruh pada kinerjanya. Sejalan dengan yang dikemukakan Hasibuan (2019) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan semangat dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai menerima gaji sesuai kebutuhan fisiknya, dapat menjadikan pegawai selalu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan kualitas hasil kerja sesuai dengan uraian pekerjaannya. Ketika pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja dan mendapat kesempatan untuk bisa mengaktualisasi diri maka mengakibatkan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti. Ketika pegawai dapat berinteraksi sosial dengan baik dan merasa berharga saat bekerja di instansi akan menyebabkan pegawai bisa bekerja sama dengan pegawai lain dan mampu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan. Selaras dengan pernyataan dari responden yang mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43.78% pada kuesioner motivasi kerja dan jawaban setuju sebanyak 40.88% pada kuesioner kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Bagia (2021), Ardhani dan Ratnasari (2019), Atmojo dan Pradana (2020), Fadli dan Hasanudin (2020), dan Mardiana. et al. (2020) yang menunjukkan motivasi kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan sampel sebanyak 69 pegawai DINSOSP2KB Kota Pekalongan menghasilkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil itu berlandaskan penghitungan analisis regresi variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan besaran t hitung 2.694, nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0.05$ dan bisa disimpulkan hipotesis 5 (H5) diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis kelima yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai

dapat memahami dengan baik pekerjaan dari atasan dan sesuai kemampuannya, memiliki waktu kerja sesuai standard operating procedure (SOP) dan waktu kerja tersebut cukup untuk menyelesaikan pekerjaan maka akan berdampak pada kualitas hasil kerja sesuai dengan uraian pekerjaan dan pegawai mengerjakan pekerjaan dengan rapi serta teliti. Ketika pegawai dapat menikmati pekerjaan yang dilakoninya dan walaupun ada pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, maka dapat membuat pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dan bekerja sama dengan pegawai lain guna hasil pekerjaan semakin baik. Dengan adanya target pekerjaan pegawai yang sudah jelas dan pimpinan mengharuskan pegawainya memiliki target baik di dalam maupun di luar kantor, akan mendorong pegawai selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan. Sejalan dengan jawaban responden pada kuesioner beban kerja mayoritas menjawab setuju sebanyak 42.5% dan kuesioner kinerja pegawai mayoritas menjawab setuju sebanyak 40.88%.

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hamizar (2020), Nursiti dan Aditya (2020), Rolos, et al. (2018), Marhumi, et al. (2020), dan Ohorela (2021) yang menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini telah dilakukan di DINSOSP2KB Kota Pekalongan dengan jumlah sampel sebanyak 69 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Dari hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan besaran t hitung 2.259 dan nilai signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 (H6) diterima. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang produktif (Afandi, 2018).

Hal ini sesuai dengan hipotesis keenam yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai mendapat ruang kerja dengan penerangan yang baik dan tidak menyilaukan, ruangan kerja dengan sirkulasi udara yang baik dan bebas suara bising, lebih lanjut adanya pemilihan warna yang tertata dan memiliki ruang gerak yang cukup serta rasa nyaman berada di ruang kerja, maka membuat pegawai mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti serta melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan berdampak pada kualitas hasil kerja sesuai uraian pekerjaan. Ketika pegawai tidak memiliki masalah dalam proses komunikasi dan hubungannya pada pegawai lain cenderung harmonis berdampak pada adanya kerjasama antar pegawai untuk hasil pekerjaan yang

lebih baik dan pegawai selalu memberikan inisiatif jika ada masalah dalam pekerjaan. Selaras dengan jawaban kuesioner lingkungan kerja yang mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 19.6% dan 35.2% menjawab setuju pada kuesioner lingkungan kerja serta pada kuesioner kinerja pegawai mayoritas jawaban setuju sebanyak 40.88%.

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, et al. (2022), Sunarsi, et al. (2020), Ende dan Firdaus (2021), Tangkawarouw, et al. (2019), Surajiyo, et al. (2020) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Hasil menunjukkan jika semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya. Hal ini dibuktikan dengan penghitungan analisis regresi dengan hasil t hitung variabel kepuasan kerja senilai 3.511 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang dimana kurang dari 0.05 menandakan hipotesis 7 (H7) diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis ketujuh yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai menerima gaji sesuai standar yang berlaku maka berdampak pada kualitas hasil kerja sesuai dengan uraian pekerjaan. Dengan adanya rasa senang pegawai dengan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan akan mengakibatkan pegawai mengerjakan pekerjaan dengan rapi, teliti dan tidak mengabaikan jumlah pekerjaan serta selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dengan didapatkannya rekan sekerja yang menyenangkan maka dapat membuat pegawai bekerja sama dengan pegawai lain guna hasil pekerjaan semakin baik. Dengan adanya atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya serta peluang dipromosikan, akan mendorong pegawai selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan.

Sejalan dengan jawaban responden pada kuesioner kepuasan kerja mayoritas menjawab setuju sebanyak 40.52% dan kuesioner kinerja pegawai mayoritas menjawab setuju sebanyak 40.88%. Setiap pegawai dalam suatu instansi perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, seperti Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif bekerja dan bisa meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ende dan Firdaus (2021), Arianto (2022), Putra, et al. (2022), Borotan dan Falahi (2022), dan Purnamarini (2021) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Hal ini berdasarkan pengujian secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.306 lebih besar dari hasil pengujian secara tidak langsung dengan nilai 0.07905. Kemudian hubungan mediasi diuji menggunakan Sobel test menghasilkan t hitung $>$ t tabel senilai $2.084 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0.05, maka hipotesis 8 (H8) diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis kedelapan, yang menjelaskan adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Saat pegawai menerima gaji yang mencukupi kebutuhan fisiknya, dia merasa bahwa instansi sudah memberikan gaji sesuai standar yang berlaku dan pegawai akan selalu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta kualitas hasil kerja sesuai dengan uraian pekerjaannya. Ketika pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja dan adanya kesempatan untuk bisa mengaktualisasi diri, dapat menimbulkan rasa senang pegawai dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti. Adanya rasa berharga dalam diri pegawai dapat bekerja di instansi dan dapat berinteraksi sosial dengan baik, maka pegawai akan mendapatkan rekan kerja yang menyenangkan, bisa bekerja sama dengan pegawai lain, mampu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan, atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya serta adanya peluang dipromosikan. Sesuai jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja yang mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43.78%, pada kuesioner kepuasan kerja mayoritas menjawab setuju sebanyak 40.58% dan pada kuesioner kinerja pegawai mayoritas menjawab setuju sebanyak 40.88%.

Penjelasan menunjukkan semakin tinggi motivasi dari pegawai maka makin tinggi pula kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja pegawai. Sikap yang positif atau baik dari pegawai pada pekerjaan atas penilaian pada situasi kerjanya adalah kepuasan kerja (Umam, 2010). Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra, et al. (2022), Setyowati (2018), Widiyanto dan Nugraheni (2018), Lantara (2019), dan Dewi, et al. (2021) menunjukkan adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Hal ini berdasarkan pengujian secara langsung beban kerja

terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.256 lebih besar dari hasil pengujian secara tidak langsung dengan nilai 0.12586. Kemudian hubungan mediasi diuji menggunakan Sobel test menghasilkan t hitung $>$ t tabel senilai $2.392 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0.05, maka hipotesis 9 (H9) diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis kesembilan yang menjelaskan adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai dapat memahami dan menikmati pekerjaan dari atasan sesuai kemampuannya walaupun ada pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, memiliki waktu kerja sesuai standard operating procedure (SOP) dan waktu kerja tersebut cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya maka akan timbul rasa senang pada pegawai dan mampu menyelesaikan pekerjaannya, kemudian menerima gaji sesuai standar yang berlaku dan berdampak pada kualitas hasil kerja sesuai dengan uraian pekerjaan serta pegawai mengerjakan pekerjaan dengan rapi serta teliti. Dengan adanya target pekerjaan pegawai yang sudah jelas dan pimpinan mengharuskan pegawainya memiliki target baik di dalam maupun di luar kantor, pegawai akan mendapat rekan kerja yang menyenangkan, atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya serta adanya peluang dipromosikan akan mendorong pegawai selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dan membuat pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dan bekerja sama dengan pegawai lain guna hasil pekerjaan semakin baik. Selaras dengan pernyataan dari responden yang mayoritas menjawab setuju sebanyak 42.5% pada kuesioner beban kerja, menjawab setuju sebanyak 40.58% pada kuesioner kepuasan kerja dan menjawab setuju sebanyak 40.88% pada kuesioner kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anjani, et al. (2021), Sari, et al. (2022), Putra, et al. (2022), Sipayung dan Purba (2021), dan Alwi dan Suhendra (2019) menunjukkan adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di DINSOSP2KB Kota Pekalongan. Hal ini berdasarkan pengujian secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai senilai 0.171 lebih besar dari hasil pengujian secara tidak langsung senilai 0,05301. Kemudian hubungan mediasi diuji menggunakan Sobel test menghasilkan t hitung $>$ t tabel senilai $2.176 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0.05, maka hipotesis 10 (H10) diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis kesepuluh yang menjelaskan adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai mendapat ruang kerja dengan penerangan yang

baik dan tidak menyilaukan, ruangan kerja dengan sirkulasi udara yang baik dan bebas suara bising, lebih lanjut adanya pemilihan warna yang tertata dan memiliki ruang gerak yang cukup serta rasa nyaman berada di ruang kerja, maka membuat pegawai memiliki rasa senang dan mampu menyelesaikan pekerjaannya, mampu mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti serta melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan berdampak pada kualitas hasil kerja sesuai uraian pekerjaan. Ketika pegawai tidak memiliki masalah dalam proses komunikasi dan hubungannya pada pegawai lain cenderung harmonis berdampak pada atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahan, mendapat rekan kerja yang menyenangkan, gaji sesuai standar dan adanya peluang untuk dipromosikan yang mana akan ada kerjasama antar pegawai untuk hasil pekerjaan yang lebih baik dan pegawai selalu memberikan inisiatif jika ada masalah dalam pekerjaan. Selaras dengan jawaban kuesioner lingkungan kerja yang mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 19.6% dan 35.2% menjawab setuju pada kuesioner lingkungan kerja, jawaban setuju sebanyak 40.58% pada kuesioner kepuasan kerja dan pada kuesioner kinerja pegawai mayoritas jawaban setuju sebanyak 40.88%. Sesuai pernyataan Afandi (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang ada didekat tempat kerja pegawai yang mampu berpengaruh secara langsung ketika sedang melaksanakan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sipayung dan Purba (2021), Setyowati (2018), Ende dan Firdaus (2021), Cahyaningrum dan Budiarmo (2021), dan Solihatun, et al. (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berlandaskan hasil penelitian dan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan dibawah ini:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berdasar nilai t hitung 2.592 dan signifikansi sebesar $0.012 < 0.05$. Sehingga H1 diterima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasar nilai t hitung 3.270 dan signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. Sehingga H2 diterima, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasar nilai t hitung 2.774 dan signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$. Sehingga H3 diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Hal ini berdasar dengan nilai hitung 4.171 dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga H4 diterima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Hal ini berdasar nilai t hitung 2.694 dan signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$. Sehingga H5 diterima, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hal ini berdasar nilai t hitung 2.259 dan signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$. Sehingga H6 diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Hal ini berdasar nilai t hitung 3.511 dan signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Sehingga H7 diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. Ada pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasar nilai t hitung $> t$ tabel senilai $2.084 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H8 diterima, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja.
9. Ada pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasar nilai t hitung $> t$ tabel senilai $2.392 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H9 diterima, kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
10. Ada pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasar nilai t hitung $> t$ tabel senilai $2.176 > 1.96$ dan signifikansi pada sig. 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H10 diterima, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang ada, saran untuk penelitian selanjutnya adalah :

1. Diharapkan pada penelitian-penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel ataupun faktor lain yang terkait dengan kinerja pegawai, sehingga dapat menghasilkan hasil ysesuai dengan isu yang ada, seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya agar memperluas dan menambah jumlah responden agar menghasilkan data yang lebih representatif.
3. Diharapkan penelitian lebih lanjut dapat menggunakan variabel *intervening* lainnya dan menambahkan jumlahnya.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya pada saat penyebaran kuesioner tidak membutuhkan waktu yang cukup lama dan mampu mengatasi responden yang menjawab pernyataan tidak konsisten yaitu dengan mengawasi ketika melakukan pengisian kuesioner.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka sebaiknya pihak instansi memberikan masukan pada manajemen kepegawaian agar dapat melakukan *upgrading* pegawainya dan usaha-usaha positif lain yang berhubungan dengan motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

REFERENSI

Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDN Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). In Riau: *Zanafa Publishing* (Vol. 5). Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287-298.
- Ajimat, A. N., Budi, S., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1-10.
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Anjani, I., Hasanah, K., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Madiun). *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 3)*.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331-342. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Arsy, T. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jakarta). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Atmojo, K., & Pradana, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Cabang Sudirman Jakarta. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 101-111. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v14i1.39>
- Borotan, R. R., & Falahi, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang*. 2, 65-76.
- Cahyaningrum, I. N., & Budiatmo, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 146-162. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.40>
- Dewi, N. C. K., & Frianto, A. (2020). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 408-416.
- Dewi, N. P. C., Wimba, I. G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

- Dinas Sosial Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1240–1252.
- Ende, E., & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 56–69. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.197>
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 70. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6790>
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(9), 495–502.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 02(01), 52–63.
- Harini, S., Sudarjati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10), 15–22. www.ijlemr.com
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hernaningsih, F. (2022). Hubungan Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Outsourcing PT. Permata Fery. *Jurnal Ilmiah M-Progresss*, 12(1), 60–69.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 12(2).
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 231–241.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. In *Jakarta: Raih Asa Sukses*. Raih Asa Sukses.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 146. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20093>
- Lasmidar, & Setiyana, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 6(3), 347–355.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p102-111>
- Marhumi, S., Naidah, H., & Minasni, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *Journal of Management*

- & *Bussines*, 5(1), 404–414.
- Mariyanti, E., & Saputri, H. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2), 133–142.
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Mubaroqah, S. T. M. S. T., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *KINERJA*, 17(2), 222–226.
- Nursiti, D., & Aditya, P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 9–17.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *JURNAL EKONOMI & BISNIS*, 12(1), 127–133.
- Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 69 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana, (2021).
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER- 15 /PB/2020, Pub. L. No. PER-15 /PB/2020 (2020).
- Pramularso, E. Y. (2020). Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Perspektif*, 18(1), 68–74. <https://doi.org/10.31294/jp.v18i1.7549>
- Purnamarini, T. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 10.
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40–51.
- Putra, G. P., Machasin, & Chairilisyah, D. (2022). Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 484–494.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. In *PT. Raja Grafindo*. PT. Raja Grafindo.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Sari, N., Surajiyo, Fitria, & Nasruddin. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 91(5), 328–341. <https://doi.org/10.2207/jjws.91.328>
- Sedarmayanti, M. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. In *Bandung: CV. Mandar Maju* (3rd ed.). CV Mandar Maju.
- Setyowati, N. S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi

- Dan Informatika Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 20(2).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara, Jakarta* (Vol. 4, Issue 1). PT Bumi Aksara.
- Sipayung, A., & Purba, K. (2021). The Effect of Motivation , Workload , and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction As the Intervening Variable At the Environmental Services Office of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Conntemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 120–129.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 13–26. <https://doi.org/10.1201/9781003160366-2>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri, September*, 117–123.
- Sunyoto, D. (2013). Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Caps*.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 416–428.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. ., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*.
- Vanchapo, A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV Qiara Media.
- Widiyanto, D., & Nugraheni, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Yanti, & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Capital*, 3(2), 134–147.