



UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Aulia Nurlaili Kusuma Wardani *¹⁾, Sapto Yuwono²⁾

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Indonesia

Email correspondence: aulianurlailikw@umpri.ac.id

Abstrak

Dalam dinamika organisasi modern, kepuasan kerja muncul sebagai variabel penting yang berpotensi menjembatani hubungan antara motivasi dan kinerja. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respon emosional dan sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, motivasi yang lebih baik, dan pada akhirnya memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Dan untuk mengetahui pengaruh mediasi motivasi dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa terdapat atau ada pengaruh mediasi.

Kata Kunci : motivasi; kinerja; kepuasna kerja

Abstract

In the dynamics of modern organizations, job satisfaction emerges as an important variable that has the potential to bridge the relationship between motivation and performance. Job satisfaction can be understood as an employee's emotional response and positive attitude towards their work. When employees feel satisfied, they tend to have higher commitment, better motivation, and ultimately provide optimal contributions to the organization. The purpose of this study is to determine how motivation affects employee performance and job satisfaction. And to determine the mediation effect of motivation and employee performance through job satisfaction. The results of this study indicate that motivation has a significant effect on performance and job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on performance, and motivation on performance with job satisfaction as a mediating variable indicates that there is or is a mediation effect.

Kata Kunci : motivation; performance; job satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan organisasi dari semua aspek yang melibatkan pengembangan potensi dan kesejahteraan karyawan. Penting bagi sebuah organisasi untuk memberdayakan karyawan agar dapat mencapai kinerja optimal. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Selain itu, dalam menghadapi era globalisasi dan transformasi digital, manajemen sumber daya manusia perlu terus beradaptasi dan berinovasi. Penerapan teknologi dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan manajemen talenta dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Selaras dengan perkembangan zaman, manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan isu-isu keberagaman, kesetaraan gender, dan kesejahteraan mental karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek fundamental yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori motivasi klasik yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, kebutuhan dan dorongan internal seseorang sangat menentukan semangat dan dedikasi mereka dalam bekerja. Motivasi tidak sekadar berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial, tetapi juga mencakup aspek pengakuan, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam dinamika organisasi modern, kepuasan kerja muncul sebagai variabel penting yang berpotensi menjembatani hubungan antara motivasi dan kinerja. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respon emosional dan sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, motivasi yang lebih baik, dan pada akhirnya memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Aspek lain masalah manajemen sumberdaya adalah kinerja pegawai yang merupakan satu kesatuan utuh dari ruang lingkup organisasi dan semua pihak yang

terlibat di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh seorang individu dalam konteks pekerjaannya mencakup seberapa efektif karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya, capaian target yang ditetapkan, dan kontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi kinerja karyawan menjadi landasan manajemen memberikan penghargaan, pengakuan, pengembangan, atau sanksi kepada karyawan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa “kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya”. Definisi ini mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Robins (2015) memberikan batasan “kinerja merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang dilakukan agar dapat memberi kontribusi terhadap barang dan jasa terhadap tugas-tugasnya yang berkaitan dengan administratif”. Dalam definisi ini kinerja diukur dari hasil kerja, kewajiban dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kontribusi terhadap produk dan jasa.

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Desa Wonosari dan kepuasan yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Dengan adanya motivasi dan kepuasan pada pegawai perangkat desa akan meningkatkan pelayanan pada masyarakat. Motivasi yang tinggi pada pegawai perangkat desa Wonosari akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan pelayanan yang baik

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maman, Sulaiman & Irwan, Sugiato (2024) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja bukan sebagai variabel intervening yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Garaika (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu penelitian ini mengangkat judul “Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Dan untuk mengetahui pengaruh mediasi motivasi dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif yaitu suatu metode yang digunakan dalam menganalisis data untuk menghasilkan suatu kesimpulan akhir dalam memecahkan suatu masalah. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Adapun tempat penelitian ini di Kantor Pemerintah Desa Wonosari Gadingrejo. Untuk pengambilan sampel digunakan teknik random sampling dan terkumpul sampel sebanyak 14 pegawai. Untuk penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Data yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut Menggunakan aplikasi Statistical Product for Service Solutions (SPSS). Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis path bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Factor Loading
Motivasi	X1	0,814
	X2	0,711
	X3	0,867
	X4	0,710
	X5	0,690
Kinerja	X1	0,688
	X2	0,722
	X3	0,725
Kepuasan Kerja	X1	0,708
	X2	0,788
	X3	0,633
	X4	0,759
	X5	0,726

Pada tabel 1 diatas uji validitas setiap variabel telah memenuhi validitas karena nilai factor loading diatas 0,60 yang artinya semua variabel dapat uji hipotesis.

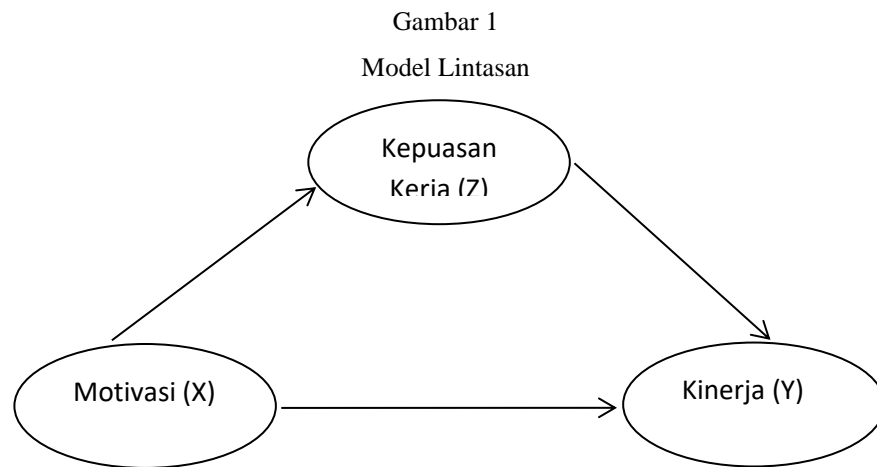
2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off	Keterangan
Motivasi	0,757	0,6	Reliabel
Kinerja	0,821	0,6	
Kepuasan Kerja	0,753	0,6	

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dinyatakan reliabel karena nilai pada cronbach alpha lebih dari 0,60. Kriteria ini menegaskan bahwa konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan yang cukup tinggi, memperkuat validitas penggunaan konstruk tersebut dalam analisis dan pengujian hipotesis.

3. Pengujian Model



Tabel 3
 Hasil Analisis Pengaruh X, Z Terhadap Y

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	44,992	4,945		9,098	0,000
Motivasi (X)	0,477	0,153	0,314	3,128	0,002
Kepuasan kerja(Z)	0,263	0,132	0,200	1,995	0,048

Variabel terikat = Kinerja

R = 0,459
 R Square (R²) = 0,211
 Se = 4,945
 F_{hitung} = 15,602
 F_{tabel} = 3,92
 Sig = 0,000

Tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut:
 $Y = 44,992 + 0,314X + 0,200Z$

$R^2 = 0,211$ berarti 21% variasi nilai perusahaan dijelaskan oleh variabel motivasi (X), dan Kepuasan kerja (Z). Untuk nilai *standar error estimate* (Se), bila makin kecil nilai Se maka akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel independen.

A. Pengaruh Motivasi (X,) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Tabel 4 tampak hasil analisis regresi atas pengaruh Motivasi (X,) terhadap Kepuasan kerja (Z).

Tabel 4
 Hasil Analisis Pengaruh X Terhadap Z

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,730	3,130		5,025	0,000
X	0,663	0,087	0,574	7,611	0,000

Variabel terikat = Kepuasan kerja
 R = 0,574
 R Square (R²) = 0,329
 Se = 3,130
 F_{hitung} = 57,930
 F_{tabel} = 3,92
 Sig = 0,000

Sumber: Output SPSS diolah 2024

Tabel 4 di atas, maka dapat diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut:

$$Z = 15,730 + 0,574X$$

R² = 0,329 berarti 33% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel Motivasi.

Untuk nilai standar *error estimate* (Se), bila semakin kecil nilai Se maka akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel independen.

Tabel 5
 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Y
Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	0,574	0,574x 0,200 = 0,1148
Kepuasan kerja terhadap Kinerja	0,200	
Total (X-Y) = 0,1148		

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6
 R Square (R²)

Variabel	R ²
X terhadap Z (Pe ₁)	0,329
Z terhadap Y (Pe ₂)	0,211
$Pe = \sqrt{1 - R^2}$	$Rm^2 = 1 - (Pe_1)^2 \times (Pe_2)^2$
$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,329} = 0,671$	$= 1 - (0,671)^2 \times (0,789)^2$
$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,211} = 0,789$	$= 0,340$

Pada tabel 6 R square peneitian ini menganalisis tiga variabel yaitu motivasi (x) terhadap kepuasan kerja (z) dengan R square sebesar 0,329 dan untuk variabel kepuasan kerja (z) terhadap kinerja (y) R square sebesar 0,21. Pemeriksaan validitas model melalui koefisien determinasi total (Rm²) menunjukkan nilai sebesar 34%. Jadi total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 34%.

B. Pengaruh Mediasi

Tabel 7
 Uji Hipotesis

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Motivasi (x) --> Kinerja (y)	3,122	1,657	0,001	Signifikan
Motivasi (x) --> Kepuasan kerja (z)	7,623	1,657	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (z) --> Kinerja (y)	1,985	1,657	0,000	Signifikan

Analisis jalur yang signifikan dapat diketahui pengaruh secara tidak langsung antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai berikut:

a. Pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Z

Data diperoleh dengan cara mengalikan koefisien *path* pengaruh langsung variabel motivasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) (P1) dengan koefien *path* pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) (P3) yaitu 0,574 x 0,20 = 0,1148, hal ini berarti terdapat pengaruh positif secara tidak langsung variabel motivasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,1148.

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Hasil Perhitungan Uji Nilai t Hitung

$$X \quad t = 7,623$$

Berdasarkan rumus dan perhitungan sobel di atas, maka hasil uji pengaruh variabel intervensi adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
X	0,1148	7,623	1,657	Ada Pengaruh
Total Koefisien Mediasi = 0,1148				

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki nilai T_{hitung} 7,623 > T_{tabel} 1,657, dan Koefisien mediasi 0,1148 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja

Uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maman, Sulaiman & Irwan, Sugiato (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek fundamental yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi dapat membawa manfaat yang besar bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas mereka, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, motivasi kerja yang kuat juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi tingkat absensi, dan memperkuat hubungan antara rekan kerja.

Penting bagi manajemen untuk terus membangun dan memelihara motivasi kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pengakuan atas prestasi mereka, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan merasa lebih berarti dalam pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan secara bersama-sama. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua pihak yang terlibat.

Motivasi yang dimiliki pegawai kantor Pemerintah Desa Wonosari dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa motivasi pegawai kantor pemerintah desa Wonosari tinggi sehingga mendorong kinerja pegawai dalam melayani pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini melakukan uji hipotesis motivasi terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maman, Sulaiman & Irwan, Sugiato (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya kepuasan yang dimiliki pegawai akan meningkatkan motivasi. Suryani (2020) juga menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi yang dimiliki pegawai baik sehingga menyebabkan kepuasan dalam bekerja. Karena kepuasan dan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi. Semakin pegawai merasa puas terhadap pekerjaan maka motivasi atau dorongan dalam diri pegawai akan meningkat.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja

Uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi pada Pemerintah Desa Wonosari memberikan reward, gaji, dan bonus kepada pegawai sehingga pegawai pada kantor Desa Wonosari merasa puas dalam bekerja. Karena dengan hal tersebut pegawai merasa dihargai, dengan kepuasan yang dimiliki oleh pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah Kantor Desa Wonosari.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa terdapat atau ada pengaruh mediasi. Artinya bahwa motivasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan melalui

kepuasan kerja. Saling keterkaitan antara motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kerja dalam organisasi.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi. Artinya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

Motivasi pegawai memiliki peran penting bagi organisasi karena dapat menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang dapat berkembang sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik materi maupun non-materi, yang dapat memengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

DAFTAR REFERENSI

- Garaika. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Volume 21 Nomor 1, April 2020, 28-41.
- Maman, Sulaiman & Irwan, Sugiato. 2024. Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 4 (2) (2024) 104-115
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
- PT. Qeon Interactive-Jakarta Pusat. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208.
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.