



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo

Nur Fajar Ali Maulana¹, Esti Dwi Rahmawati², Nur Hadi³

¹⁻³program Studi S1-Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro NO. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135)

Korespondensi penulis: 202040220@mhs.udb.ac.id*

Abstract. *The aim of this research is to partially determine whether motivation has a significant effect on employee performance, motivation has an effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect on performance, and whether job satisfaction mediates work motivation on employee performance. This research was conducted quantitatively using an explanatory and descriptive approach and data collection through questionnaires. A total of 40 employees of the Sukoharjo Regency Satu Pindu Investment and Integrated Services Service consist of 27 civil servants, 3 PPPK and 10 freelance daily workers (THL). Regression correlation analysis was used. The results of the analysis show that work motivation has a significant effect on performance and job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on performance and job satisfaction has succeeded in mediating work motivation on employee performance.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan apakah kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory dan deksriptif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Sebanyak 40 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pindu Kabupaten Sukoharjo terdiri dari 27 PNS, 3 PPPK dan 10 Tenaga Harian Lepas (THL). Analisis korelasi regresi digunakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berhasil memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Satryo et al., 2023 dalam (Yusnandar et al., 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tanpa adanya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tentu tujuan dari organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Pegawai merupakan seseorang yang bekerja untuk suatu instansi, perusahaan, atau organisasi dengan status pekerja tetap atau kontrak. Pegawai memiliki tanggung jawab dan tugas tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempat ia bekerja. Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sukoharjo memiliki tugas pokok yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga meningkatkan hasil kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berikut merupakan data yang menunjukkan fenomena atau permasalahan yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

Tabel 1.1 Capaian Kinerja DPMPTSP Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (2021) %
1.	Meningkatnya Investasi	Realisasi Investasi	5,3 (%)	5,71 (%)	107,73%
2.	Meningkatnya Kualitas Kinerja Pelayanan Perizinan	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Perizinan	84 nilai	85,42 nilai	85,42 nilai (101,69%)
3.	Meningkatnya Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	100 (%)	77,06 (110,08%)	77,06 angka (110,08%)

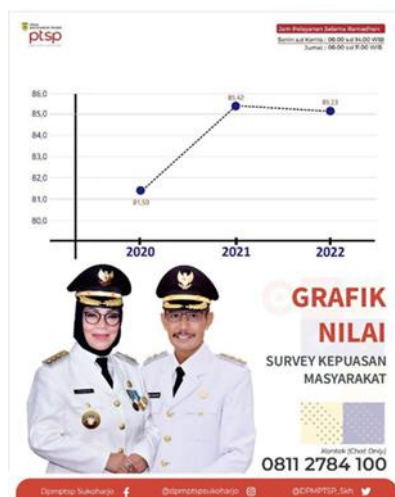
Sumber: LKJIP 2021

Tabel 1.2 Capaian Kinerja DPMPTSP Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian 2022 (%)
1.	Meningkatnya Investasi	Realisasi Investasi	Rp.9.783.675.391.467 (100%)	Rp.83.015.810.589.710 (848,51%)	848,51%
2.	Meningkatnya Kualitas Kinerja Pelayanan Perizinan	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Perizinan	85 nilai	85,23 nilai	85,23 Nilai (100,27%)
3.	Meningkatnya Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	71 angka	77,06 angka	77,06 Angka (108,53%)

Sumber: LKJIP 2022

Dari data tabel dan uraian diatas dapat diketahui bahwa antara capaian indikator sasaran strategis tahun 2022 dibandingkan dengan capaian sasaran strategis tahun 2021 mengalami peningkatan. Namun ada dua indikator sasaran strategis yang mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Perizinan, dikarenakan pada tahun 2022 belum maksimalnya beberapa pemohon yang telah menggunakan jasa pelayanan namun belum memberikan penilaian pelayanan. Dan Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah dikarenakan pada tahun 2022 target mengalami kenaikan diangka 71.



Gambar 1. 1 Grafik Survey Kepuasan Masyarakat

Sumber: Instagram.com/dpmptpsukoharjo 2024

Berdasarkan survey kepuasan masyarakat diatas dapat diketahui bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada tahun 2021 mengalami kenaikan survey kepuasan masyarakat sebesar 3,92 sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 0,19. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021 mengalami peningkatan kinerja pegawai dan pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja pegawai.

Motivasi adalah kemampuan untuk mendorong Pegawai dan organisasi untuk bekerja secara efektif untuk mencapai keinginan Pegawai dan tujuan organisasi (Wailmi & Tamam, 2022). Kinerja Pegawai adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang Pegawai mencapai tujuan kerja organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar dan ukuran yang berlaku untuk setiap organisasi (Susilawati *et al.*, 2022). Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang Pegawai melihat pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, kerja sama mereka, kompensasi yang mereka terima, dan faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019)

Penelitian terdahulu ini ditulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti – peneliti sebelumnya yang terkait dengan variabel yang akan diteliti. Di bawah ini merupakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, di mana memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu, Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riqko & Halilintar, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Yong Ma Electronics* Melalui Kepuasan Kerja”, (Al Hafizh & Hartono, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang

Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian”, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komponen penting untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi, seorang Pegawai yang dimotivasi dengan kuat akan melakukan pekerjaan dengan baik dan berkualitas tinggi. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riqko & Halilintar, 2022), (Abdullah, 2023), dan (Al Hafizh & Hartono, 2022), di mana para peneliti yang sudah disebutkan sebelumnya menemukan hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja Pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Sirfeffa et al., 2024) menemukan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja Pegawai tidak signifikan. Motivasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi untuk bekerja, semakin banyak disiplin untuk bekerja, dan sebaliknya. Hal ini tentunya berkaitan dengan penelitian sebelumnya (Sirfeffa et al., 2024), (Riqko & Halilintar, 2022) dan (Al Hafizh & Hartono, 2022) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan apakah kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas adanya kesenjangan penelitian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo”.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

2.2 Kinerja Pegawai

Menurut (Becal, 2015) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi

sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Menurut Moheriono pada tahun 2012 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdapat dalam penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) adalah sebagai berikut 1) Efektif, 2) Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan waktu, 5) Produktivitas.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan & Silvya, 2019) definisi motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Indikator motivasi menurut Mc.Cleeland dalam (K.G.P.A.A. Mangkunegara, 2015) yaitu, 1) Kebutuhan akan kesuksesan (*need of achievement*), 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*), 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

2.4 Disiplin Kerja

Menurut (Busro, 2018), disiplin kerja adalah suatu sikap mental seorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang ditentukan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 beberapa hal yang menjadi kewajiban dan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang sekaligus dijadikan indikator diantaranya sebagai berikut, 1) Wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, 2) Wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, 3) Wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2019) adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Hasibuan 2007 dan Luthans 2006, dalam (Musa & Yuliza, 2022) faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Promosi; 3) Kelompok Kerja; 4) Kondisi kerja; 5) Tingkat upah / gaji; 6) Pengawasan. Berdasarkan kajian teoritis diatas, empat hipotesis yaitu sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo.

H4: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran 40 kuisioner dengan metode *Purposive Sampling* yang dibagikan kepada Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo diolah menggunakan aplikasi Spss 29 64bit yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Sobel. Skala Likert yang digunakan pada survei ini dengan bobot 1 sampai 5.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Cronbach
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,819	0,312	0,701
	X1.2	0,906	0,312	
	X1.3	0,657	0,312	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,587	0,312	0,645
	Y2	0,617	0,312	
	Y3	0,630	0,312	
	Y4	0,714	0,312	
	Y5	0,668	0,312	
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,364	0,312	0,683
	Z2	0,588	0,312	
	Z3	0,460	0,312	
	Z4	0,463	0,312	
	Z5	0,373	0,312	
	Z6	0,761	0,312	
	Z7	0,725	0,312	
	Z8	0,696	0,312	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas variabel X, variabel Y dan variabel Z diatas menunjukkan semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang mengartikan bahwa setiap item pertanyaan diatas benar – benar bisa mengukur variabel yang dimaksud. Perolehan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z) adalah reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing

variabel melebihi besar kriteria yakni 0.600, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari semua variabel penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.80561921
Most Extreme Differences	Absolute		.120
	Positive		.084
	Negative		-.120
Test Statistic			.120
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.153
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.158
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.148
		Upper Bound	.167
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6. memperlihatkan hasil uji *Kolmogorov-Sminarnov* untuk menilai residual regresi menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.153 lebih besar dari 0.05 karena $0.153 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada persamaan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memenuhi asumsi normalitas dengan kata lain terdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	Motivasi Kerja	.853	1.172
	Kepuasan Kerja	.853	1.172
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7. hasil menunjukkan bahwa nilai *tolerance* Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 0.853. Sedangkan nilai VIF variabel Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja sebesar 1.172, berdasarkan kaidah pengambilan keputusan nilai *tolerance* > 0.10 dan $VIF < 10.00$ tersebut, sehingga dapat disimpulkan *uji multikolinearitas* ini adalah tidak terdapat

hubungan linear antar variabel *independent* atau tidak terjadi *multikolinearitas* pada hasil regresi.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.499	1.996		.751	.458
	Motivasi Kerja	.139	.095	.253	1.457	.154
	Kinerja Pegawai	-.178	.093	-.385	-1.903	.065
	Kepuasan Kerja	.054	.073	.150	.746	.460

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan pengaruh masing – masing variabel terhadap nilai absolut residual nilai sig. adalah sebesar 0.217 dan 0.890. Kedua nilai sig. tersebut lebih dari > 0.05 , maka dapat disimpulkan adalah tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Hipotesis 1 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.9. Hasil Uji Hipotesis X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.708	2.205		6.669	<.001
	Motivasi Kerja	.465	.177	.392	2.624	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9. Jika nilai sig $< 0,05$ dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan nilai $0.012 < 0.05$ dan nilai t dari variabel X = $2.624 > 1,687$ dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

4.3.2 Hipotesis 2 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Hiptesis X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.019	2.827		9.558	<.001
	Motivasi Kerja	.580	.227	.383	2.554	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10. Jika nilai sig < 0,05 dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Z dengan nilai $0.015 < 0.05$ dan nilai t dari variabel X = $2.554 > 1,687$ dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

4.3.3 Hipotesis 3 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.11. Hasil Uji Hipotesis Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.289	3.378		5.414	<,001
	Kinerja Pegawai	.777	.164	.608	4.725	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11. Jika nilai sig < 0,05 dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel Z terhadap variabel Y dengan nilai $0.001 < 0.05$ dan nilai t dari variabel X = $4.725 > 1,687$ dapat diartikan bahwa variabel Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

4.3.4 Hipotesis 4 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Mediasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.341	3.473		.962	.342
	Kepuasan Kerja	.421	.108	.537	3.895	<,001
	Motivasi Kerja	.221	.164	.186	1.350	.185

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Mediasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.019	2.827		9.558	<,001
	Motivasi Kerja	.580	.227	.383	2.554	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung pengaruh *indirect effect* sebagai berikut:

$$a = 0.580$$

$$b = 0.421$$

$$S_a = 0.227$$

$$S_b = 0.108$$

$$z = \frac{0.580 \times 0.421}{\sqrt{(0.421)^2 \times (0.227)^2 + (0.580)^2 \times (0.108)^2}}$$
$$z = \frac{0.244}{\sqrt{0.177 \times 0.052 + 0,336 \times 0.011}}$$
$$z = 2.041$$

Berdasarkan Z yang diperoleh pada perhitungan diatas adalah 2.136, yang berarti lebih besar > 1.960. Dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) berhasil memediasi variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari data yang telah diuji, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t hitung sebesar 2.624 nilai signifikansi .012 dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan nilai standardized coefficients sebesar 0.392. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.2 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan dari data yang telah di uji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 2.554 nilai signifikansi .015 dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan nilai standardized coefficients sebesar 0.383. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4.2.3 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil dari data yang telah di uji, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki nilai thitung motivasi sebesar 4.725 nilai signifikansi .001 dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan nilai standardized coefficients motivasi sebesar 0.608. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.4 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah di uji, kepuasan kerja berhasil memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai Z sebesar 2.041, dan nilai p value sebesar 0.04 dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berhasil memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk menambahkan variabel lain yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

6. DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. (2023). Kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari. 07(01), 1–9.
- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen*, 01(04), 97–108. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Becal, R. (2015). *Performance management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Hasibuan, S. J., & Silvya, B. (2019). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke)*. Remaja Rosdakarya.
- Musa, H., & Yuliza, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(2), 84–91. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v13i2.2544>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ery. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Riqko, & Halilintar, M. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yong Ma Electronics melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), 87–108.
- Sirfeffa, A., Sayidah, N., & Ady, S. U. (2024). Pengaruh motivasi Ombudsman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana. 12, 2881–2893.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (11th ed.)*. Prenadamedia Group.

- Wailmi, K., & Tamam, T. (2022). Tourism during Covid-19: Service quality and location toward customer satisfaction. *International Journal of Education and Social Science Research*, 05(02), 355–363. <https://doi.org/10.37500/ijessr.2022.5222>
- Yusnandar, I., Heru Marwanto, I., Djunaedi, & Rahayu, B. (2023). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk (studi kasus di Desa Cerme, Desa Mlandangan, Desa Pace Kulon, Desa Pace Wetan, Desa Babadan, Desa Gondang, Desa Joho, Desa Jampes Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 14(02), 140–147.