



---

## **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pulorejo**

Rima Rohmatul Laili<sup>1</sup>, Helmi Buyung Aulia Safrizal<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

---

### **INFO ARTIKEL**

---

#### Sejarah Artikel:

Diterima  
Diperbaiki  
Disetujui

#### Keywords:

*Job Performance, Job Satisfaction, Work Motivation*

### **Abstract**

*The study discusses the problems that exist in Pulorejo Public Health Center of Ngoro, Jombang. The problems that exist in this Public Health Center are low work motivation and job satisfaction. There are 3 variables in this study, namely work motivation as an independent variables, job satisfaction as an intervening variable and employee performance as the dependent variable. The objective of this study is to determine the effect of work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative approach with path analysis and a sample of 73 respondents. Based on the results of data processing and analysis, it can be concluded that (1) Work motivation has a positive and significant effect on the employee performance of Pulorejo Public Health Center, (2) Work Motivation has a positive significant effect on job satisfaction of Pulorejo Public Health Center, (3) job satisfaction has a positive and insignificant effect on the employee performance of Pulorejo Public Health Center, (4) The indirect effect of work motivation is positive and insignificant on the employee performance of Pulorejo Public Health Center.*

---

✉ Penulis Korespondensi\*  
Helmi Buyung Aulia Safrizal

Email:

[helmi.safrizal@gmail.com](mailto:helmi.safrizal@gmail.com)

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

---

DOI :

*Citation* : Laili, Rima Rohmatul & Helmi Buyung Aulia Safrizal (2021), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pulorejo. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1 (3), hlm. 225-231

---

### **PENDAHULUAN**

Puskesmas adalah sebuah organisasi yang memberikan fasilitas dalam upaya pelayanan kesehatan yang didalamnya mengadakan usaha Kesehatan pada masyarakat. Pegawai merupakan jantung dari puskesmas sebagai sumber daya manusia. Profesionalisme pegawai akan membuat puskesmas memiliki

kualitas pelayanan yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Anoraga, 2010:12). Pihak manajemen harus selalu mengontrol kinerja serta menyediakan fasilitas penunjang yang dibutuhkan oleh pegawainya agar nantinya kinerja yang dicapai akan sesuai dengan yang diinginkan.

As'ad (1991) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Kinerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni faktor kemampuan realita (Pendidikan), kemampuan IQ, dan motivasi yang timbul pada bagaimana cara pegawai dalam menyikapi situasi di lingkungan kerjanya serta sikap mental yang mendorong untuk bekerja secara maksimal (Mangkunegara dalam Khaerul Umam, 2010:190).

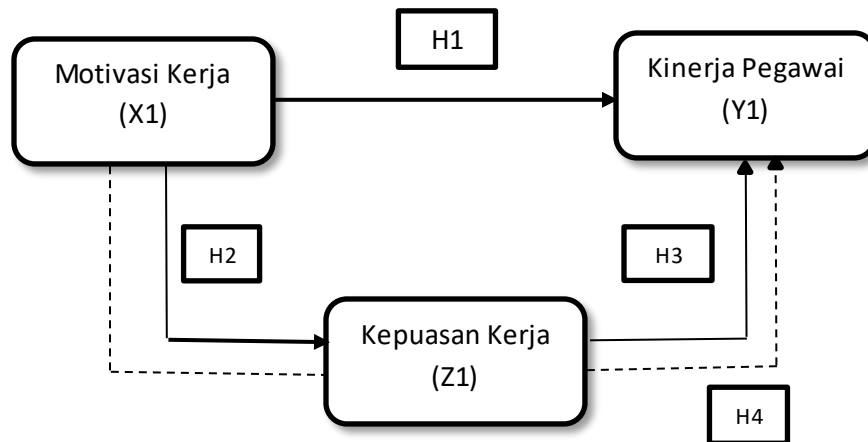
Motivasi kerja sangat penting bagi organisasi karena setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai ini, keterlibatan manusia sangat diperlukan. Agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, harus ada hal-hal yang harus dibangun di dalam organisasi. Motivasi adalah kesediaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dikondisikan oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan individu dan mengatur perilakunya (Robbins, 2007). Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak seseorang yang dapat menciptakan, mengarahkan dan mengatur perilaku manusia (Darmawan, 2013). Tingkat motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Herzberg, 1990). Rendahnya motivasi kerja dapat membuat pekerja malas untuk melakukan pekerjaan, dan hasilnya kurang optimal, sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai rendah. Menurut As'ad (2004) Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan di tempat kerja.

Pada studi yang diperoleh oleh peneliti pada Puskesmas Pulorejo diperoleh data bahwa kinerja pada pegawai menurun. Hal ini dibuktikan dengan data cakupan pelayanan kesehatan yang diperoleh dari arsip Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

Tabel 1. Cakupan Pelayanan Kesehatan Puskesmas Pulorejo

No.	Kategori	2020	2021	Keterangan
1	Bayi	104,9%	86,4%	Turun
2	Balita	94,5%	89,9%	Turun
3	Peserta Didik	100,0%	100,0%	Tetap
4	Usia Produktif	105,6%	90,5%	Turun
5	Usia Lanjut	79,1%	86,4%	Naik
6	Penderita Hipertensi	93,0%	80,0%	Turun
7	Diabetes Mellitus	101,0%	85,3%	Turun
8	Orang dalam Gangguan Jiwa	101,1%	81,7%	Turun

Sumber: Arsip Dinas Kesehatan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H1 :Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H2 :Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3 :Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 :Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### METODE PENELITIAN

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Puskesmas Pulorejo Ngoro Jombang. Puskesmas ini memiliki 89 pegawai baik yang PNS maupun Non PNS. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 73 orang dengan metode stratified random sampling. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel Menurut Agus Dharma dalam Sani dan Mahfudz (2010:282) indikator kinerja pegawai yakni kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu; Menurut As'ad (2004:115) indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi; Menurut Maslow dalam Robbins (2007:131) indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6. Hasil analisis

	Model 1	Model 2
R	0,696	0,890
R Square	0,485	0,792
R Square Adj	0,477	0,786
F Hitung	66,793	133,385

F Probabilitas	0,000	0,000
----------------	-------	-------

Keterangan: \*\* significant level 0,001, \* significant level 0,05

Berdasarkan tabel .. hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  pada model 1 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,485, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu motivasi kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 48,5% dan sisanya 51,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  pada model 2 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,792, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 79,2% dan sisanya 20,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

#### Model 1

Tabel 7. Hasil Pengujian

Variabel	Standarized Coefficients Beta	t	Sig
Konstanta	5,338	2,044	0,045
Motivasi Kerja (X1)	0,696	8,173	0,000
Jumlah	: 73		
R	: 0,696		
$R^2$	: 0,485		
$R^2$ adj	: 0,477		
F Hitung	: 66,793		
Sig. F	: 0,000		

a. Dependent variable : Kepuasan Kerja

Keterangan: \* signifikan pada level 0,01 dan \*\* signifikan pada level 0,05

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,696 X1 + 0,718$$

#### Model 2

Tabel 8. Hasil Pengujian

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Konstanta	-6,526	2,044	0,001
Motivasi Kerja	0,824	10,853	0,000
Kepuasan Kerja	0,092	1,206	0,232**
Jumlah	: 73		
R	: 0,890		
$R^2$	: 0,792		
$R^2$ adj	: 0,786		
F Hitung	: 133,385		
Sig. F	: 0,000		

b. Dependent variable: Kinerja Pegawai

**Kinerja Pegawai = 0,824 X1 + 0,092 Z1 + 0,456**

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y1)**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pulorejo sebesar 0,824. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,853 > 1,99444$ . Nilai signifikan dan t hitung tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pulorejo. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan Pancasila (2020), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,973.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Puskesmas Pulorejo sebesar 0,696. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,173 > 1,99444$ . Nilai signifikan dan t hitung tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Puskesmas Pulorejo. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurudin (2020), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,834.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pulorejo sebesar 0,092. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,232 < 0,05$  dan nilai t hitung  $1,206 > 1,99444$ . Nilai signifikan dan t hitung tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pulorejo. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Chairul Anwar dan Slamet Ahmadi (2021), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,098.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pulorejo sebesar 0,064. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian dan diperoleh nilai t hitung  $1,103 > 1,99444$ . Nilai signifikan dan t hitung tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada Puskesmas Pulorejo. Kepuasan kerja

tidak dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rati Nawastuti (2018), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pulorejo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,824. (2) Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja (Z1) sebesar 0,696. (3) Kepuasan Kerja (Z1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,092. (4) Pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y1) melalui kepuasan kerja (Z1) positif dan tidak signifikan sebesar 0,064.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abraham H.Maslow. 2008. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Anoraga, Pandji. 2010. *Manajemen Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta:Liberty.
- Brasmasari, I.A. and Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknyaada Kinerja Perusahaan. Studi kasus pada PT. Pei Hai International Witama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, pp. 124–135.
- Darmawan,D.H.2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Gibson, dkk, 2009. *Organization Behavior, Structure, Processes*. Edisi 13. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Gomez, L.E. 2010. *Organizational Effectiveness*. McGraw-Hill:New York.
- Handoko, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja, T.E. Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Herzberg, Frederick. 1990. *Work and The Nature of Man*. New York : The World Publishing Company.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Koesmono H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Arief, Mohammad. 2017. Development strategy for SMEs in Madura Island based on environmental analysis. *International Business Management*, 11(12).
- Kuncoro M., 2010, *Ekonomika Pembangunan: Masalah, Kebijakan, dan Politik* (Edisi.5), Jakar-ta: Penerbit Erlangga.
- Dokumen resmi pemerintah Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor Tahun 1992 tentang Perbankan. 1998 diper-banyak oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Nurudin, 2020. The Effect of Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in The Faculty of Islamics and Bussiness, UIN Walisongo Semarang. *Journal of Islamics, Management and Bussiness*, Vol. 2 No. 1 31-48.
- Pancasila, Irwan, Siswoyo Haryono dan Beni Agus S. 2020. Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Bussiness*. Vol.7 No.6 387-397.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Siagian, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.