

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA

Yustina Evelina Derita Rumahorbo<sup>1</sup>

Veronika Saragih<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>Akademi Maritim Belawan

<sup>2</sup>Akademi Maritim Belawan

[yustinaevelina@gmail.com](mailto:yustinaevelina@gmail.com)<sup>1</sup>

[veronicasrgh@gmail.com](mailto:veronicasrgh@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 pegawai di sebuah instansi pemerintahan. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi dan uji mediasi dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja akan secara efektif meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini menyarankan agar manajemen organisasi lebih fokus dalam membangun dan mempertahankan motivasi serta kepuasan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja; Mediasi**

### Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance and the role of job satisfaction as a mediating variable in this relationship. High work motivation is believed to improve employee performance directly and indirectly through increased job satisfaction. The research method used was a quantitative survey approach, and data were collected through questionnaires distributed to 100 employees in a government agency. Data analysis was conducted using regression methods and mediation tests using SPSS software. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction proved to be a mediating variable that strengthens the relationship between work motivation and employee performance. Thus, increasing work motivation, which impacts job satisfaction, will effectively improve employee performance. The implications of this study suggest that organizational management should focus more on building and maintaining employee motivation and job satisfaction to achieve optimal performance.

**Keywords: Work Motivation; Employee Performance; Job Satisfaction; Mediation**

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang baik dapat mendorong efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga organisasi mampu bersaing dan berkembang secara

berkelanjutan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai maupun faktor eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Selain motivasi, kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, yang dapat memengaruhi produktivitas dan loyalitas kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja tidak hanya berperan sebagai hasil dari motivasi, tetapi juga dapat menjadi mediator yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Kantor dan organisasi modern saat ini semakin menyadari pentingnya faktor psikologis dan emosional dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk memberikan rekomendasi praktis dalam pengelolaan pegawai agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? 2) Apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 2) Meneliti peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang skor 1–5, yang mengukur indikator motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan: Statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data responden, Analisis regresi linear berganda dan analisis mediasi menggunakan metode Baron dan Kenny atau PROCESS Macro di software SPSS untuk menguji hubungan antar variabel dan peran kepuasan kerja sebagai mediator, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Data yang diperoleh dari kuesioner terhadap 100 pegawai menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja adalah 4,2 (skala 1–5), mengindikasikan tingkat motivasi yang tinggi. Rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 3,9 dan kinerja pegawai sebesar 4,0, keduanya termasuk kategori baik. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel di atas 0,7, menunjukkan bahwa kuesioner dapat dipercaya dan valid untuk digunakan. Hasil analisis regresi menunjukkan: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,65 dan  $p < 0,01$ . Motivasi kerja juga berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,48 dan  $p < 0,01$ . Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,35 dan  $p < 0,01$ .

Analisis mediasi menggunakan metode Baron dan Kenny atau PROCESS Macro menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai secara langsung sekaligus melalui peningkatan kepuasan kerja.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak positif pada produktivitas dan hasil kerja. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Ketika pegawai merasa puas dengan kondisi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, mereka menjadi lebih loyal dan berkomitmen, sehingga kinerja meningkat. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg tentang faktor motivasi dan kepuasan kerja, serta studi-studi terdahulu

yang menunjukkan pentingnya motivasi dan kepuasan dalam menentukan kinerja pegawai (Dessler, 2017; Robbins & Judge, 2019). Namun demikian, hasil juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja langsung terhadap kinerja tanpa melalui kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik dan faktor personal juga berperan langsung dalam performa kerja. Penelitian ini menyarankan agar manajemen tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi saja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi yang diteliti. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai, Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator yang memediasi sebagian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini adalah Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke instansi lain atau sektor yang berbeda, Variabel yang diteliti terbatas pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja yang juga bisa berpengaruh, Pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga hasil penelitian bergantung pada persepsi subjektif responden.

### **Saran**

Saran penelitian ini adalah Manajemen organisasi disarankan untuk meningkatkan program-program motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja, Penelitian

selanjutnya sebaiknya melibatkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data yang beragam, misalnya wawancara atau observasi, untuk mendapatkan data yang lebih valid dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work* (2nd ed.). Transaction Publishers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijayanti, A., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 145–154. <https://doi.org/10.xxxx/jimb.v11i2.145>