

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG)**

**Venansius Yunus Emon**

*(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)*

e-mail: [venankuleng0@gmail.com](mailto:venankuleng0@gmail.com)

Endi Sarwoko

Dianawati Suryaningtyas

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)*

### **ABSTRACT**

*Knowing how job satisfaction, motivation, and performance at the Malang City Environmental Service relate to each other is the aim of this research. The research approach used in this research is descriptive-quantitative. Of the two hundred employees of the Malang City Environmental Service, sixty-seven people were selected as research samples. SPSS software was used as part of a data analysis approach in the research, referred to as an "analysis pipeline." Research shows that work motivation has a good influence on employee performance. Employee performance and job satisfaction metrics are positively correlated. The relationship between employee performance and work motivation is mediated by the job satisfaction variable.*

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

### **ABSTRAK**

Dalam mengetahui bagaimana kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang saling berhubungan satu sama lain merupakan tujuan dari penelitian ini. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dari dua ratus pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, enam puluh tujuh orang dipilih sebagai sampel penelitian. Perangkat lunak SPSS digunakan sebagai bagian dari pendekatan analisis data dalam penelitian, yang disebut sebagai "jalur analisis". Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan metrik kepuasan kerja berkorelasi positif. Hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

**Kata Kunci ;** *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya, suatu instansi menginginkan para pekerjanya mau bekerja keras dan memiliki semangat untuk memberikan hasil pekerjaan yang sebaik-baiknya, selain memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan terlatih. Hal ini disebabkan kemampuan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya akan didasarkan pada karakteristik manusia atau personelnnya. Ketika seorang karyawan berkinerja baik, mereka dapat membantu lembaga mencapai tujuannya. Instansi harus memperhatikan kondisi ketenagakerjaan karena ketika pekerja merasa tertekan untuk melakukan tugas dengan cepat, kinerja mereka akan lebih baik dibandingkan rekan-rekan mereka. Manajemen harus fokus pada motivasi jika ingin setiap pekerja memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan lembaga. Seorang pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan penuh semangat atas tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, tujuan dan keinginan karyawan untuk bekerja tidak akan terpenuhi, sehingga menghalangi mereka untuk melaksanakan kewajibannya sampai pada tingkat yang disyaratkan atau bahkan di atasnya. Motivasi memberi pekerja kekuatan yang menarik untuk membuat mereka

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG)**

---

lebih terlibat dan bersemangat bekerja dengan kemampuan terbaik mereka. Jika suatu lembaga termotivasi sampai pada titik yang mempengaruhi lembaga itu sendiri, maka lembaga tersebut akan berhasil. Harapan seseorang terhadap pekerjaannya dan insentif yang diterimanya, baik dalam bentuk penilaian kinerja atau prestasi kerja lain yang diberikan lembaga, tercermin dalam kepuasan kerja mereka. Pada dasarnya, seseorang didorong untuk melakukan sesuatu dengan harapan bahwa hasilnya akan lebih baik dan memuaskan dibandingkan dengan apa yang mereka alami sekarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di perusahaan Malang, sebagaimana dijelaskan pada uraian ini. Dinas Lingkungan Hidup Kota berperan sebagai mediator interaksi antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi standar organisasi pada dasarnya dianggap kinerja yang baik. Organisasi yang berupaya memaksimalkan potensi sumber daya manusianya akan bermanfaat. Peningkatan kinerja staf akan mempengaruhi pertumbuhan lembaga, sehingga keberhasilan dan realisasi tujuan harus diutamakan jika bisnis ingin bertahan. Mangkumanegara (2016) menyebutkan sejumlah faktor yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai antara lain inisiatif, kolaborasi, tanggung jawab, serta jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi sering kali dikorelasikan dengan upaya yang dilakukan untuk mencapai setiap tujuan pekerjaan. Kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi banyak kebutuhan individu mempengaruhi motivasi, yaitu keinginan untuk berusaha sebaik-baiknya mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2016). Menurut Robbins dan Judge (2018), inspirasi juga dapat merujuk pada kemampuan untuk melakukan upaya luar biasa untuk mencapai tujuan hierarki, tergantung pada kapasitas upaya tersebut untuk memenuhi beberapa kebutuhan unik. Inspirasi kerja, menurut Hasibuan (2013), dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain indikator fisiologis, keamanan, sosial, apresiasi, dan pengakuan diri.

#### **Kepuasan Kerja**

Robbins (2015) Perbedaan antara apa yang dirasakan pekerja bahwa mereka seharusnya dibayar dan insentif yang mereka peroleh dikenal sebagai kepuasan kerja, dan hal ini terkait dengan sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Suasana kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang puas, dan tingkat gaji yang adil merupakan tanda-tanda kepuasan kerja.

#### **Hubungan antar variabel**

##### **Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Apabila organisasi mempunyai tingkat motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin bermanfaat. Ketika pekerja tersebar di berbagai tempat dan memiliki keyakinan, mereka cenderung bekerja dengan lebih banyak dedikasi, memberikan hasil yang optimal bagi organisasi (Majid et al., 2021). Meskipun demikian, bukti yang tepat menunjukkan bahwa hal tersebut tidak dilakukan; Motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kinerja penggambaran dan kinerja kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan kolaboratornya (2022) menunjukkan bahwa imbalan yang tidak perlu memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pegawai. Eksekusi pekerja dipengaruhi oleh insentif eksternal, yang dimediasi oleh batas kepuasan pekerjaan.

##### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi diyakini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dapat berbentuk dukungan finansial atau spiritual. Tingkat kepuasan individu mungkin meningkat dengan adanya motivasi yang kuat. Penelitian sebelumnya oleh Rahmawati & Khasanah, (2020), mendukung hal tersebut. Menurut penelitian, tingkat kepuasan kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Lebih lanjut menurut Waskito dan Wulandari (2022), pemenuhan pekerjaan dipengaruhi oleh inspirasi kerja.

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG)

## Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

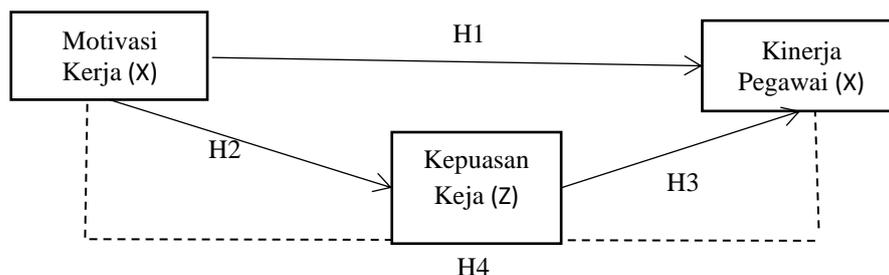
Bagi pekerja, kebahagiaan kerja jelas merupakan hal yang penting karena secara umum akan meningkatkan produksi. Dengan cara ini, organisasi harus fokus pada kepuasan karyawan jika ingin mencapai tujuannya. Menurut penelitian Mahfudnurnajamuddin dan Nujum (2020), kesenangan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap presentasi representatif. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi bagaimana perwakilan melaksanakan tugasnya. Kepuasan pekerja dalam bekerja dapat menjadi faktor mediasi antara pelaksanaan pekerjaan.

## Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam kegiatan tersebut, maka ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat penting untuk mendukung operasional lembaga. Jika lembaga ingin melihat peningkatan kepuasan kerja karyawan, mereka harus memotivasi karyawan dengan cara yang tepat sasaran dan efektif. Pegawai dengan motivasi yang tepat, yang berasal dari pengetahuan dan kemauannya sendiri, akan bekerja lebih efektif dan produktif demi kemajuan lembaga dan kepentingan terbaiknya dalam mencapai tujuannya. Penelitian terbaru menunjukkan bukti akan hal ini (Majid dkk, 2021). Inspirasi kerja yang representatif, pemenuhan pekerjaan, dan efisiensi semuanya dipengaruhi oleh temuan studi inspirasi kerja. Demikian pula, hubungan antara inspirasi kerja dan pemenuhan pekerjaan mempunyai dampak positif dan penting terhadap efisiensi khusus dan pemenuhan pekerjaan. hubungan antara inspirasi pekerja dan output. Selain itu, penelitian Dewi et al. (2019) menunjukkan bahwa inspirasi kerja berpengaruh terhadap pemenuhan eksekusi representatif. Dampak inspirasi di tempat kerja terhadap pelaksanaan representasi sangat signifikan. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan menguntungkan terhadap kinerja perwakilan. Pengaruh positif dan signifikan dari inspirasi kerja terhadap eksekusi representasi dipengaruhi oleh pemenuhan pekerjaan.

## Kerangka Konseptual Penelitian

Keterkaitan atau kaitan antara suatu konsep dengan permasalahan yang diteliti dikenal dengan istilah kerangka konseptual. Contoh bagaimana kerangka tersebut menjelaskan korelasi antara faktor independen dan mediasi serta variabel dependen dan dependen adalah dampak motivasi kerja yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengembangkan kerangka kerja berikut berdasarkan kerangka yang telah diberikan sebelumnya:



Keterangan :

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

Z : Variabel Intervening

—————> : Pengaruh Langsung

- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang menjelaskan setiap hubungan antar variabel penelitian kemudian mengevaluasi hipotesis yang telah disusun itulah yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian kuantitatif (Susetyo & Suwitho, 2021). Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang untuk mengevaluasi hipotesis

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG)

bahwa motivasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yang mempekerjakan 200 orang, dengan sampel sebanyak 67 orang. Analisis jalur dan perangkat lunak SPSS digunakan untuk membantu analisis data.

### Hasil penelitian

#### Hasil Analisis Jalur

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z), dan motivasi kerja (X).

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Jalur

Antar Variabel	B	Beta	Std. Error	T	Sig	Keterangan
X → Z	0,616	0,512	.128	4,800	0,000	Signifikan
X → Y	0,532	0,605	.094	6,984	0,000	Signifikan
Z → Y	0,221	0,303	.063	3,499	0,001	Signifikan

Sumber : data diolah, 2023

### Persamaan Struktural

#### Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan regresi, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

#### Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

#### Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, menurut temuan regresi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu meningkatkan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Kemampuan bermotivasi tinggi dalam bekerja merupakan prasyarat untuk memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi, karena pekerja yang termotivasi menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sedangkan pekerja yang tidak termotivasi mempunyai kinerja yang kurang dari ideal (Robbins, 2015). Hal ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Efendi et al., 2022).

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Waskito & Wulandari, (2022), meningkatkan inspirasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Inspirasi kerja mempunyai dampak terhadap pemenuhan kerja. Perwakilan dengan tingkat inspirasi yang tinggi kemungkinan besar akan mencapai tujuannya dalam bekerja karena inspirasi pada dasarnya adalah keinginan untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ideal. Hubungan antara inspirasi kerja dan pemenuhan pekerjaan telah ditunjukkan oleh penelitian (Rahmawati dan Khasanah, 2020; Najamuddin et al., 2020; Ufrizen dan sitourus, 2021; Mahid et al., 2021).

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menggambarkan bagaimana pemenuhan pekerjaan dapat mempercepat pelaksanaan dengan menyoroti hubungan antara keduanya. Lingkungan kerja yang kolaboratif, negara bagian yang dekat dengan tempat tinggalnya, dan penilaian pekerjaan semuanya mempunyai pengaruh terhadap perasaan para perwakilan mengenai pekerjaan mereka, termasuk apakah mereka bahagia atau tidak. Temuan dari analisis ini

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG)**

---

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Najamuddin et al., 2020), (Priarso et al., 2019), dan (Dewi et al., 2019).

### **Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan temuan penelitian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara inspirasi penciptaan suatu karya dan implementasi representasionalnya. Tampaknya tingkat pemenuhan pekerjaan seseorang meningkat seiring dengan semakin kuatnya hubungan antara inspirasi dan pelaksanaan pekerjaan. Secara umum, peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan inspirasi dalam bekerja, yang pada gilirannya akan mempercepat laju peningkatan eksekusi representatif (Riyanto, dkk., 2021). Kepuasan kerja dapat menjadi jembatan antara peningkatan inspirasi di tempat kerja dan pencapaian tujuan profesional yang lebih ambisius, menurut temuan penelitian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Menurut penelitian, pekerja yang termotivasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang memiliki kinerja yang lebih baik. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka termotivasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Dampak kepuasan kerja berperan sebagai mediator hubungan antara motivasi pekerja dengan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

### **Saran**

Hasil distribusi frekuensi setiap item menunjukkan bahwa variabel seperti kuantitas tenaga kerja, aktualisasi diri, dan lingkungan kerja harus diperhitungkan. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang akan mencermati hal ini dan memberikan bobot lebih pada indikator kinerja pegawai terkait jumlah item pekerjaan jika produktivitas pekerja masih dinilai buruk atau kurang. Peneliti menyarankan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang untuk menekankan kepada pegawai agar memanfaatkan jam kerja sebaik-baiknya agar dapat menyelesaikan semua tugas tepat waktu. Mereka juga menyarankan untuk memperhatikan dengan cermat indikator motivasi kerja pada item aktualisasi diri dan indikator kepuasan kerja pada item kondisi kerja karyawan agar lebih berhati-hati ketika bekerja dengan dan mendukung anggota staf. Personel dengan menawarkan kenaikan gaji atau gaji sebagai pengakuan atas setiap tugas yang diselesaikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, P., Fikri, K., & Fitri, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 07(09), 1344–1358. <https://doi.org/10.18535>
- Efendi, S., Sugiono, Masdaryanto, E., & Masdaryanto. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai direktorat jenderal pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 632–642. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2322>
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia*, 5(1), 9–16. <https://doi.org/10.36339>
- Mahfudnurnajamuddin, & Nujum, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. <https://doi.org/10.18415>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176. <https://doi.org/10.25105>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (7th ed.). Salemba Empat.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH  
KEPUASAN KERJA (DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG)**

---

Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Susetyo, R. N. R., & Suwitho, S. (2021). Pengaruh Atribut Produk, Citra Merek Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian. *Http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jirm/Article/View/4131*, 10 No 7(Vol 10 No 7 (2021): Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen).

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.