

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua)

Richard, Yendra, M. Ridwan Rumasukun, Ahmad Jusmin, Saling

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua (2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua (3) mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan kausal-komparatif adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Data diperoleh menggunakan kuisioner dan di uji menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua ($p = 0,049 \leq 0,05$). terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua ($p = 0,007 \leq 0,05$). Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai setelah dimediasi kepuasan kerja ($p = 0,041 \leq 0,05$).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi kerja. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012 : 58).

Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakasa (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu

sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain budaya kerja, motivasi dan disiplin kerja (Mangkunegara, 2005: 67).

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, Susilo, 2007). Motivasi merupakan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi.

Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa *material incentive* dan *non material incentive*. Motivasi yang berbentuk *material incentive* adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk *non material incentive* adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau finansial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikut serta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan kepegawaian kepada klien. (Fathoni Abdurrahmat, 2006). Gibson et al (2009), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi dalam hal ini rumah sakit umum daerah Jayapura.

Terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee et al, 2010 : 42). Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015). Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai disebut sebagai motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat maka organisasi dapat menciptakan pegawai yang lebih bersemangat dan inovatif. Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013 : 21).

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam organisasi. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi. Rendahnya kepuasan pegawai ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat

dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Hasibuan, 2008:118).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi”**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Motivasi

Motivasi umumnya adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Menurut definisi, motivasi adalah suatu konsep penting untuk perilaku karena efektifitas organisasional tergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk Muhdi. B. Hi. Ibrahim (2011:34)

Motivasi berasal dari kata Latin *“Movere”* yang berarti dorongan atau daya bergerak (Hasibuan, 2005 dalam Muhdi B. Hi. Ibrahim 2011:34). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi motivasi kerja, antara lain: Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Weley & Yukl, dalam (Wilson Bangun, 2008:115), memberikan batasan sebagai *“the process by which behavior is energized and directed”*. Mathis & Jackson, (Wilson Bangun, 2008:115) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh

pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Rivai dan Mulyadi, 2012:246).

Kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual), seseorang cenderung merasa semakin puas (Porter (1961) dalam Ardana dkk, 2008:23). Garboua dan Monmarquette (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan pekerja yang didasari atas pengalaman kerjanya. Gibson *et al*, (2009:152) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyalia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan manfaat lainnya bagi pekerja. Robins dan Judge (2008:107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

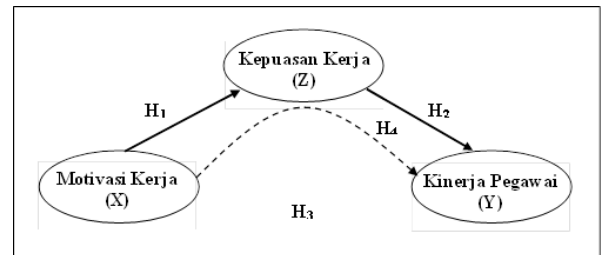
Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaan sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan (Robbins, 2006:103). Para peneliti yang memiliki nilai humanis yang kuat berpendapat bahwa kepuasan adalah tujuan resmi organisasi. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan absen dan pengunduran diri, namun menurut mereka, organisasi dibebani tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan pada karyawan.

C. Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara output yang dihasilkan oleh input tertentu. *Performance* atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi. (Robbins, 2003:304) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari *productivity*, *turn over*, *citizenship* dan *satisfaction*. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Mulyadi, 2012:87). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk

mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Model Penelitian Empirik



Gambar. 2.1 Model Penelitian Empirik

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan kausal-komparatif. Penelitian kausal-komparatif bertujuan menguji hubungan sebab akibat antara 2 (dua) variabel atau lebih (Abdillah & Hartono, 2015: 31). Penelitian kausalitas bertujuan mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (cause-effect) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2014: 67). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua sebanyak 210 orang. Sampel dalam penelitian diambil sebesar 25% dari populasi sebanyak 210 pegawai yaitu sebanyak 53 pegawai dengan teknik penarikan sampel digunakan teknik probability sampling dengan metode disproporsional cluster random sampling. Adapun sebaran populasi sebagai berikut:

Jumlah Populasi dan Sampel				
No	Bidang	Populasi	Sampel (25%)	
1	Sekretariat	56	14	
2	Pelayanan Kesehatan	48	12	
3	Sumber Daya Kesehatan	24	6	
4	Kesehatan Masyarakat	38	10	
5	Pencegahan & Pengendalian Penyakit	44	11	
Jumlah		210	53	

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (MK)	Kebutuhan Fisik (MK.1)	Bekerja karena tuntutan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi
	Kebutuhan Rasa Aman (MK.2)	Jaminan keamanan, jaminan asuransi, kenyamanan dan ketenangan
	Kebutuhan Sosial (MK.3)	Mendiskusikan masalah yang terjadi serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan
	Kebutuhan Penghargaan (MK.4)	Penghargaan terhadap prestasi kerja diperhatikan secara baik dan adil.
	Kebutuhan Aktualisasi Diri (MK.5)	Penempatan Pegawai sesuai kompetensi serta untuk pengembangan karier.
Kepuasan Kerja (KK)	Tempat Kerja (KK.1)	Sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
	Komunikasi Antar Karyawan (KK.2)	Komunikasi yang harmonis diantara pegawai.
	Pemberian <i>benefits</i> (KK.3)	Remunerasi, penghasilan promosi sesuai dengan peraturan.
	Loyalitas Karyawan (KK.4)	Patuh dan taat terhadap peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan siap ditempatkan diunit kerja manapun.
	Nilai pekerjaan (KK.5)	Harus sesuai dengan yang diharapkan tanpa membedakan suku, agama, dll
Kiner-ja Pega-wai (KP)	Kualitas Pekerjaan (KP.1)	Teliti dan hati-hati dalam bekerja serta sesuai prosedur.
	Kuantitas kerja (KP.2)	Sesuai dengan standar dan target dan harapan dapat dicapai.
	Disiplin (KP.3)	Hadir tepat waktu dan taat pada aturan.
	Ketepatan waktu (KP.4)	Pekerjaan dikerjakan tepat waktu dan tidak ditunda-tunda.
	Kerja Sama (KP.5)	Selalu berkoordinasi dalam bekerja.

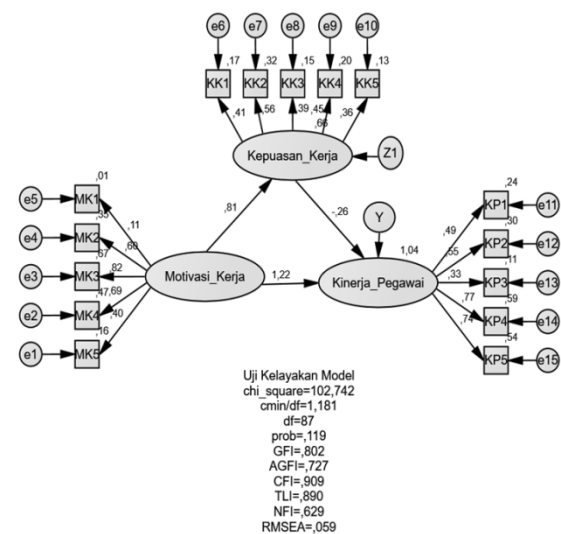
Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, metode statistik deskriptif dan metode statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan metode inferensial digunakan untuk melihat kuat lemahnya

pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, melalui suatu formula statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Full Model Structural Equation Model (SEM)

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi-dimensi/indikator-indikator pembentuk variable laten yang diuji dengan confirmatory factor analysis, analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equal Model (SEM) secara full model. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar: Uji Model Struktural

Uji terhadap kelayakan full model SEM ini diuji dengan cara yang sama dengan pengujian pada analisis factor konfirmatori (confirmatory factor analysis). Adapun hasil pengujian kelayakan pada model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel: Hasil Uji Goodness of fit Model

Goodness-Of Fit Index	Cut-Of Value	Hasil	Keterangan
X2 (Chi-Square)	Diharapkan lebih kecil	102,742	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,119	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,059	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,802	Marjinal
AGFI	$\geq 0,90$	0,727	Buruk
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,181	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,890	Marjinal
CFI	$\geq 0,90$	0,909	Marjinal

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Hasil analisis diperoleh nilai pengujian goodness-of-fit menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan kovarians populasi yang diestimasi. Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang tersedia. Ukuran-ukuran kelayakan model yang lain juga berada dalam kategori baik yang berarti bahwa model telah memenuhi kriteria goodness-of-fit yang telah ditetapkan. Dengan demikian kecocokan model yang diprediksi dengan nilai-nilai pengamatan sudah memenuhi syarat.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis data dengan menggunakan Structural Equal Model (SEM) dengan program AMOS, diperoleh hasil untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel: Regression Weight

Pengaruh Antara Variabel	Esti-mate	S.E	C.R	p
Kepuasan_Kerja <--- Motivasi_Kerja	0,777	0,427	1,820	0,049
Kinerja_Pegawai <--- Kepuasan_Kerja	-0,354	0,651	-0,544	0,007
Kinerja_Pegawai <--- Motivasi_Kerja	1,597	0,886	1,802	0,041

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang diinterpretasikan bahwa para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutrischastini dan Riyanto (2015) pada penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh tersebut didorong oleh motivasi kerja, dimana dari tanggapan responden menyatakan setuju bahwa pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua dalam bekerja umumnya disebabkan karena tuntutan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi (45,3%), selain itu dalam pemberian jaminan keamanan, jaminan asuransi, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja dapat diterima dengan baik (56,6%).

Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Sutrischastini (2015), bahwa dalam kondisi internal

yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku.

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua tanpa ada motivasi sukar untuk berhasil, pegawai dalam melaksanakan tugas membantu memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Motivasi pegawai dalam bekerja dapat berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dalam tuntutan ekonomi pegawai, pemberian insentif sangat penting bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah sesuai ketentuan perundang-undangan. Tujuan pemberian tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil diberikan untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dimana perhitungan tambahan penghasilan pegawai diberikan berdasarkan pada bobot beban kerja jabatan dan kedisiplinan pegawai.

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua selama menjadi ASN mempunyai dua harapan yang paling utama, yaitu: pertama, perbaikan gaji pokok ataupun tunjangan-tunjangan dan yang kedua menaikkan jabatan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan kondisi kerja yang baik (seperti: perasaan ikut "terlibat", pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan, loyalitas pemimpin, pemahaman simpati oleh pimpinan, dan jaminan pekerjaan) merupakan hal-hal yang tidak terlalu dipermasalahkan oleh para pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua

Secara umum tujuan dari motivasi kerja dapat memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Sehingga penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dari proses perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan di organisasi (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002:195).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang rendah disebabkan beberapa aspek dari motivasi kerja tidak sesuai dengan harapannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dwihartono (2010) tentang variabel pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang menggunakan struktural equation modeling and Amos menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Papua dari tanggapan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua dari kepuasan kerja sebagian besar menjawab setuju bahwa tempat kerja saat ini sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan (62,3%), terciptanya hubungan komunikasi yang harmonis diantara pegawai sehingga bekerja terasa nyaman (49,1%). Menurut Hasibuan (2008:118), bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam organisasi. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi. Rendahnya kepuasan pegawai ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Hal ini dipengaruhi oleh sikap dan kepemimpinan yang kurang dalam punishment bagi pegawai yang tidak disiplin serta memperhatikan kepuasan kerja bawahannya.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang tinggi cenderung kinerja pegawai semakin tinggi. Hal ini didukung dan konsisten dengan penelitian Sutrischastini dan Riyanto (2015) pada penelitiannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

Gunung Kidul mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi pemerintah. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintahnya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintah itu ditentukan oleh kinerja pegawai.

Adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja diandari tanggapan pegawai karena sebagian besar menjawab setuju bahwa tuntutan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi terpenuhi, artinya bahwa kinerja yang dilakukan telah memenuhi harapannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu adanya jaminan keamanan, jaminan asuransi, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja dapat diterima dengan baik serta pimpinan dan rekan kerja selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah yang terjadi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk mencapai output kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan - tujuan perusahaan. Cara motivasi yang diterapkan oleh perusahaan dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh pegawai berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai maka semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai.

4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai setelah dimediasi kepuasan kerja

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara tidak langsung antara motivasi kerja setelah dimediasi kepuasan kerja dengan nilai koefisien estimasi lebih rendah setelah dimediasi kepuasan kerja atau peranan langsung masih kalah dibanding dengan peranan tidak langsungnya. Hal ini berarti bahwa secara tidak langsung motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai setelah dimediasi kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atqiya (2017) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada Pt. Pindad Malang mengungkapkan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar dibandingkan dengan motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi dan rendahnya kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai

dimana dari tanggapan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Papua dalam pekerjaan sebanyak 11,3% tidak teliti dan tidak hati-hati sesuai prosedur yang ditetapkan untuk menghindari terjadinya kesalahan, sebanyak 9,4% hasil pekerjaan kurang sesuai dengan standar, target dan harapan yang ditetapkan organisasi dan dalam bekerja serta 11,3% tidak hadir tepat waktu dalam bekerja.

Motivasi kerja yang tinggi tidak sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja menyebabkan kecemburuan sosial antara sesama rekan kerja, sebagai contoh bahwa beberapa pegawai yang ada tidak sering mendapatkan perjalanan dinas bahkan tahunan, sedangkan pegawai di bagian tertentu dalam beberapa bulan bisa mendapatkan 4-5 kali perjalanan dinas, hal ini mempengaruhi dari insentif atau pendapatan yang lain yang diterima pegawai. Kesenjangan tersebut juga terjadi pada pegawai yang memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas – tugasnya namun memiliki perhitungan pendapatan yang sama.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua hal ini disebabkan pimpinan dan rekan kerja selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah yang terjadi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan
2. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Papua yang disebabkan bahwa tempat kerja saat ini sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang disebabkan adanya jaminan keamanan, jaminan asuransi, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja dapat diterima dengan baik.
4. Motivasi kerja lebih kuat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dibandingkan setelah dimediasi kepuasan kerja hal ini disebabkan karena tuntutan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi sebagian besar terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atqiya MN (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang*. Universitas islam negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- A.A Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Abdillah, W. dan J. Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Agriel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati (2013) *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta*.
- Alhamdi,R. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel*. Jurnal Pariwisata Pesona, 3(1). doi:10.26905/jpp.v3i1.1877.http://jurnal.unm.ac.id/index.php/jpp/
- Antoncic dan Antoncic. 2011. "Employee satisfaction, Intrapreneurship and Firm growth: A Model". *Industrial Management and Data Systems*, vol. 111, no. 4, pp 589-607.
- Ardana, Komang dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi 2002, *Metode Penelitian survei*, Penerbit LP3S, Jakarta Jember
- As'ad, M. 2008. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Liberty.
- B Muhdi. Hi. Ibrahim, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Penerbit Madenatera, Medan- Sumatera Utara.
- Cecilia Engko,. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10, No. 1, April.
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda Karya.
- Didik Dwihartono, 2010 *pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota*

- Semarang. Universitas diponegoro semarang 2011.
- Endang Widyawatinigrum1*, U. S., dan Rizal1. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di PTPN X Jember*. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 16(2), 127-136.
- Fathoni Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Rineka Cipta.
- Ferdinand Agusty, (2014) *Metode Penelitian. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi & Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Seri Pustaka Kunci 12 EDISI 5 UNDIP PRESS ISBN : 979-704-254-5.
- Garboua, L.L., & Montmarquette, C. 2004. Reported Job Satisfaction: What does it mean?. *Journal of Socio-Economics*. Vol 33, No 2, pp. 135-151.
- Ghozali, I. 2012. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (4 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2013. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson et al, 2009. *Organisasi*. Edisi Ke lima, Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron, 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- H. Hadari Nawawi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- . 2005, *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, Marihot, T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, dan Yolanda P.I. Rori (2016) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*.
- Kunartinah dan Agus Dwi Nugroho., . 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.
- Lee Bi-Juan et al . 2010. *Oil price movements and stock markets revisited: A case of sektor stock price indexes in the G-7 countries*. *Journal of Energi Economics* 34 (2012): 1284-1300.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai* Jakarta: Grafindo.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). “ *Organizational Behavior* “. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Martoyo, Susilo, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. *Jurnal The Indonesian Accounting Review* Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Prakasa, Citra D. dan E. Ekawati. 2017. *Analisis Manajemen Laba Rill dengan Kepemilikan Asing pada Level Spesifik Perusahaan*. *Makalah*. Universitas Kristen Duta Wacana, 032.
- Rivai V, Mulyadi D. 2012. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, PT Indeks Jakarta.
- . 2006, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- . 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Said Musnadi, Faisal, M. A. Majid, 2018, *Overreaction iderreaction anomalies in the Indon k market: a sectoral analysis*, *emerauinsign*, 34, , 2514-9369.
- Sari Oxy Rindiantika, 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1 November 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama.
- Srimulyani Agustini, Veronika. 2013. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Adversitas, Internal Locus Of Control,*

- Kematangan Karir Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Bekerja (Studi Empiris pada Mahasiswa Kelas Karyawan Unika Widya Mandala Madiun).* Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Widya Mandala. Madiun.
- Sutrischastini dan Riyanto, 2015 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul.* Universitas Gajag Mada Jogjakarta.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. *Manajemen.* PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sumiati Paramban (2018.). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM.* Jakarta: Andi.
- Umi Narimawati, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Agung Media.
- Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan.* PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wilson Bangun, 2008, *Intisari Manajemen,* Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.