

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar

Ni Putu Chandra Dewi ⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba ⁽²⁾

Made Dian Putri Agustina ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: Chandradewiii219@gmail.com

Diterima: 20 April 2021	Direvisi: 27 April 2021	Disetujui: 29 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an individual from a plan. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Dinas Sosial Kota Denpasar. Collecting data using observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. The number of samples is 106 employees, with saturated sampling technique. The analysis technique uses path analysis and sobel test. Based on the results of the analysis, it shows that (1) work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, (4) work motivation has a significant effect on employee performance. positive and significant impact on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. Based on the research results, it is suggested to increase work motivation and job satisfaction so that it will improve the performance of employees at Dinas Sosial Kota Denpasar.

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

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dari sebuah perencanaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial kota Denpasar. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuisioner. Jumlah sampel 106 orang pegawai, dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi telah menuntut setiap organisasi pemerintah untuk menampilkan kinerja pegawai yang tinggi guna mencapai tujuan serta memenangkan persaingan. Menurut Sedarmayanti (2013), kinerja adalah hasil kerja dari seorang pekerja, suatu proses manajemen di dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dan hasil kerja tersebut harus mampu ditunjukkan buktinya secara konkrit ataupun dapat diukur.

Mewujudkan kinerja yang tinggi dibutuhkan motivasi. Menurut Darmawan (2013), motivasi merupakan suatu keadaan jiwa yang mendorong seseorang, yang kelak akan mengarahkan serta menyalurkan perilaku, dan tindakan yang akhirnya dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik itu tujuan pribadi masing-masing anggota.

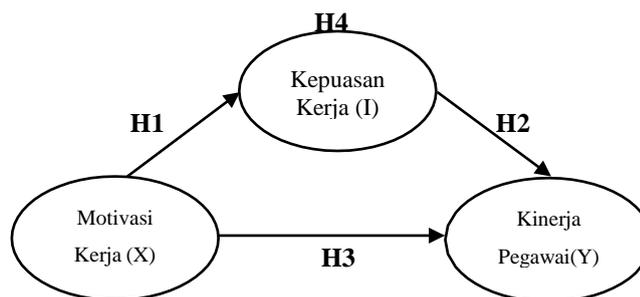
Selain motivasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Affandi (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Menurut (Dadang, 2013), kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Lusri dan Siagian (2017), menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai PT. Borwita Citra Prima Surabaya, jika seorang pegawai puas terhadap pekerjaannya mereka menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi (Wirawan, 2013).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Denpasar. Sebagai suatu organisasi pemerintah yang melaksanakan pelayanan pada bidang sosial. Beralamat di Jalan Mulawarman No. 2, Dauh Puri Kaja, Denpasar. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa Dinas Sosial Kota Denpasar memiliki permasalahan terkait kinerja pegawai yang tercermin dari banyaknya data keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Hasil wawancara dengan pegawai menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan belum maksimal sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar, (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar, (4) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) melalui variabel intervening (kepuasan kerja). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 106 orang pegawai. Sampel berjumlah 106 orang dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuisioner. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian menggunakan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dan uji sobel.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Lusri dan Siagian (2017)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja(X)	X.1	0.365	Valid	0.815	Reliabel
	X.2	0.416	Valid		
	X.3	0.512	Valid		
	X.4	0.495	Valid		
	X.5	0.594	Valid		
	X.6	0.626	Valid		
	X.7	0.601	Valid		
	X.8	0.585	Valid		
	X.9	0.553	Valid		
	X.10	0.464	Valid		
	X.11	0.635	Valid		
	X.12	0.518	Valid		
	X.13	0.552	Valid		
	X.14	0.534	Valid		
	X.15	0.522	Valid		
Kepuasan Kerja (I)	I.1	0.319	Valid	0.715	Reliabel
	I.2	0.516	Valid		
	I.3	0.365	Valid		
	I.4	0.480	Valid		
	I.5	0.532	Valid		
	I.6	0.414	Valid		
	I.7	0.529	Valid		
	I.8	0.485	Valid		

	I.9	0.545	Valid		
	I.10	0.430	Valid		
	I.11	0.447	Valid		
	I.12	0.426	Valid		
	I.13	0.542	Valid		
	I.14	0.508	Valid		
	I.15	0.497	Valid		
	Y.1	0.698	Valid		
	Y.2	0.768	Valid		
	Y.3	0.764	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.4	0.758	Valid		
	Y.5	0.773	Valid		
	Y.6	0.666	Valid		
	Y.7	0.667	Valid	0.824	Reliabel
	Y.8	0.399	Valid		
	Y.9	0.514	Valid		
	Y.10	0.243	Valid		
	Y.11	0.444	Valid		
	Y.12	0.272	Valid		

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1. diperoleh bahwa semua instrumen yang digunakan sudah valid dan reliabel dengan nilai cronbach's Alpha diatas 0,6.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	64 orang	60,4%
	Perempuan	42 orang	39,6%
	Total	106 orang	100%
Usia	20-30 Tahun	31 orang	29,2%
	31-40 Tahun	10 orang	9,4%
	41-50 Tahun	24 orang	22,7%
	51-60 Tahun	41 orang	38,7%
	Total	106 orang	100%
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	37 orang	34,9%
	Diploma/Sederajat	5 orang	4,7%
	Sarjana	64 orang	60,4%
	Total	106 orang	100%
Pendapatan/Gaji Perbulan	Rp. 2.000.000- Rp. 3.000.000	70 orang	66%
	Rp. 4.000.000- Rp. 5.000.000	3 orang	3%
	>Rp. 5.000.000	33 orang	31%
	Total	106 orang	100%
Status Kepegawaian	PNS	36 orang	34%
	Kontrak	70 orang	66%
	Total	106 orang	100%

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki yakni sebanyak 64 orang (60,4%) karena lebih banyak pekerjaan yang berkaitan dengan fisik atau turun ke lapangan secara langsung. Menurut usia, responden terbanyak berumur 51-60 tahun sebanyak 41 orang (38,7%) hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar adalah pegawai yang menjelang masa pensiun atau purna tugas. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden terbanyak dari lulusan sarjana sebanyak

64 orang (60,4%), karena pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan S1 dianggap berkompeter. Berdasarkan pendapatan/gaji perbulan responden terbanyak adalah yang mendapatkan pendapatan/gaji sebesar Rp. 2.000.000- Rp. 3.000.000 sebanyak 70 orang (66%) hal ini dikarenakan pemberian gaji pegawai disesuaikan dengan UMR Kota Denpasar. Berdasarkan status kepegawaian responden terbanyak adalah kontrak sebanyak 70 orang (66%) karena penerimaan pegawai dengan perjanjian kontrak lebih banyak dilakukan dan menyebabkan jumlahnya lebih banyak daripada pegawai yang berstatus PNS.

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata 2.62, berarti motivasi kerja pegawai Dinas Sosial kota Denpasar berada dalam kategori cukup baik.

Tabel 3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	1	Frekuensi (%) Jawaban responden				Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		2	3	4	5			
Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	3	65.1	31.1	0.9	0.0	244	2.30	Kurang baik
Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terhambat selesai	5	30.2	60.4	4.7	0.0	281	2.65	Cukup baik
Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap amanah yang diberikan atasan	4	25.5	59.4	11.3	0.0	295	2.78	Cukup baik
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi	3	23.6	65.1	8.5	0.0	296	2.79	Cukup baik
Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh – sungguh	5	20.8	70.8	3.8	0.0	290	2.74	Cukup baik
Saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan	5	30.2	61.3	3.8	0.0	280	2.64	Cukup baik
Organisasi tempat saya bekerja saat ini memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir kedepannya	4	25.5	65.1	5.7	0.0	289	2.73	Cukup baik
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan serta mendapatkan hal-hal baru di dalam organisasi	3	29.2	64.2	3.8	0.0	285	2.69	Cukup baik
Saya nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju guna mencapai tujuan yang diharapkan	8	27.4	59.4	5.7	0.0	279	2.63	Cukup baik
Pimpinan selalu memberikan apresiasi bilamana saya maupun pegawai lain mampu menjalankan tugas program kerja dengan memuaskan	13	21.7	57.5	7.5	0.0	275	2.59	Kurang baik
Hasil dari program kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan maupun rekan sejawat	15	21.7	56.6	6.6	0.0	270	2.55	Kurang baik
Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan program kerja yang baik	12	25.5	56.6	5.7	0.0	271	2.56	Kurang baik

Saya memiliki kesenangan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas program kerja yang sulit	14	27.4	52.8	5.7	0.0	265	2.50	Kurang baik
Program kerja yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang dan tidak membosankan	14	19.8	59.4	6.6	0.0	274	2.58	Kurang baik
Pekerjaan saya saat ini sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan	12	28.3	45.3	13.2	0.9	278	2.62	Cukup baik
Rata-rata variabel motivasi						2.62		Cukup Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan persepsi responden tentang variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 2.54, artinya kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial kota Denpasar dalam kategori kurang baik.

Tabel 4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0	53.8	46.2	0.0	0.0	261	2.46	Kurang Baik
Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki sehingga saya merasa senang dan berkompeten dalam bekerja	1	67.0	32.1	0.0	0.0	245	2.31	Kurang Baik
Saya merasa senang karena selalu mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	0	62.3	36.8	0.9	0.0	253	2.39	Kurang Baik
Saya bersemangat dalam bekerja karena atasan selalu memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	1	56.6	42.5	0.0	0.0	256	2.42	Kurang Baik
Ungkapan rasa terima kasih / penghargaan yang saya terima dari atasan ketika saya bekerja dengan baik membuat saya puas bekerja disini	0	63.2	36.8	0.0	0.0	251	2.37	Kurang Baik
Saya merasa senang karena atasan adil dan tegas dalam menegakkan disiplin	1	61.3	37.7	0.0	0.0	251	2.37	Kurang Baik
Saya mendapatkan dukungan dalam bekerja dari rekan kerja sehingga membuat saya merasa puas	1	65.1	34.0	0.0	0.0	247	2.33	Kurang Baik
Saya senang dalam bekerja karena rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	0	76.4	23.6	0.0	0.0	237	2.24	Kurang Baik
Saya merasa nyaman bekerja karena rekan kerja saya selalu memberikan nasehat positif dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	3	72.6	24.5	0.0	0.0	235	2.22	Kurang Baik
Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau pengembangan karir	10	28.3	38.7	20.8	1.9	292	2.75	Cukup Baik
Saya puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	8	35.8	40.6	14.2	1.9	283	2.67	Cukup Baik
Saya merasa senang karena organisasi selalu memberikan pengembangan jalur karir yang jelas kepada pegawai	5	23.6	45.3	23.6	2.8	314	2.96	Cukup Baik

Gaji yang saya terima selalu tepat waktu	4	28.3	40.6	23.6	3.8	313	2.95	Cukup Baik
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan	4	35.8	38.7	19.8	1.9	297	2.80	Cukup Baik
Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	8	2924.5	39	1981.1	5	302	2.85	Cukup Baik
Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja						2.54		Kurang Baik

Sumber : *Data diolah, 2021*

Tabel 5 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja pegawai yang dengan nilai rata-rata sebesar 2.78 yang artinya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar dalam kategori cukup baik.

Tabel 5 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik	0	46.2	32.1	21.7	0.0	292	2.75	Cukup baik
Saya berani dalam mengemukakan pendapat yang menurut saya benar	0	44.3	33.0	22.6	0.0	295	2.78	Cukup baik
Saya selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja saya dalam bekerja	0	46.2	32.1	21.7	0.0	292	2.75	Cukup baik
Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan	0	47.2	33.0	19.8	0.0	289	2.73	Cukup baik
Saya berusaha memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat	0	44.3	32.1	23.6	0.0	296	2.79	Cukup baik
Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan pekerjaan	0	54.7	34.9	10.4	0.0	271	2.56	Kurang baik
Saya tidak mau menyalah-nyakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	44.3	45.3	10.4	0.0	282	2.66	Cukup baik
Saya selalu berusaha untuk meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian tugas	0	35.8	31.1	33.0	0.0	315	2.97	Cukup baik
Saya berupaya menemukan cara – cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas / pekerjaan	0	30.2	36.8	33.0	0.0	321	3.03	Cukup baik
Setiap keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan selalu saya pikirkan matang-matang	0	31.1	50.9	17.9	0.0	304	2.87	Cukup baik
Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan	0	44.3	44.3	11.3	0.0	283	2.67	Cukup baik
Saya merasa malu apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan	0	38.7	44.3	17.0	0.0	295	2.78	Cukup baik
Rata-Rata Variabel Kinerja						2.78		Cukup baik

Sumber : *Data diolah, 2021*

Analisis Jalur

Pada penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Tabel 6 Koefisien Sub Struktur1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	27.846	3.032		9.183	.000
	Motivasi Kerja	.260	.076	.317	3.411	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t sebesar 3.411 dengan nilai koefisien beta 0,317 Nilai Sig. t 0,001 < 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7 Koefisien Sub Struktur 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.511	4.387		2.624	.010
	Motivasi Kerja	.275	.086	.295	3.179	.002
	Kepuasan Kerja	.289	.105	.255	2.745	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai t sebesar 3.179 dengan nilai koefisien beta 0,295 nilai sig. t $0,002 < 0,05$, hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t sebesar 2.745 dengan nilai koefisien beta 0,255. nilai sig. t $0,007 < 0,05$, hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Variabel Motivasi, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Kepuasan Kerja	Pengaruh Total
Motivasi	Kepuasan Kerja	0.317	-	0.317
Motivasi	Kinerja Pegawai	0.295	0.075	0.370
Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	0.255	-	0.255

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,317, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung sehingga memiliki pengaruh total sebesar 0,317. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,295, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,075 didapatkan dari hasil perhitungan dari $0,295 \times 0,255$ sehingga memiliki pengaruh total sebesar 0,370. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,255, tidak memiliki pengaruh tidak langsung sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,255.

Uji Sobel

Uji sobel merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $S_{ab} = 0.039333904$ dan nilai $ab = 0,080835$, perhitungan tersebut memperoleh nilai Zhitung sebesar $2.055 > 1,98$ Ztabel, yang berarti variabel intervening yakni kepuasan kerja dinilai secara signifikansi mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan, maka dapat dikemukakan hasil analisis jalur dalam menguji hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai t hitung sebesar $3.411 > 1,98$ t tabel dan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,001 <$

0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial kota Denpasar. Sejalan dengan penelitian Fadhil dan Mayowan (2018), meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai AJB Bumiputera. Hasil dari penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Parta dan Mahayasa (2021) yang membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan semakin baik motivasi kerja yang diterima oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial kota Denpasar.

2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai t hitung sebesar $2.745 > 1,98$ t tabel dan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosita dan Yuniati (2016), meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening dan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga ketika kepuasan kerja pegawai meningkat, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai t hitung sebesar $3.179 > 1,98$ t tabel dengan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima, dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nurcahyani dan Adnyani (2016), meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berlokasi di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di pada Dinas Sosial kota Denpasar.
4. Kepuasan kerja dapat mengintervensi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar dilihat dari nilai Z hitung $2.055 > 1,98$ Z tabel. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lusri dan Siagian (2017), meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening pada hubungan tersebut.

Simpulan

1. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.411 dan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ketika motivasi kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar.
2. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial kota Denpasar, dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.745 dan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar.
3. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.179 dan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya ketika motivasi kerja mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menandakan semakin meningkatnya motivasi kerja yang diintervensi meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial kota Denpasar.

Saran

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, karena itu penting sekali bagi atasan agar dapat menciptakan serta membangkitkan motivasi yang kuat bagi pegawainya. Oleh sebab itu, organisasi seharusnya mampu memberikan target kerja sehingga pegawai merasa tertantang dan tidak cepat jenuh atau bosan saat bekerja, selain itu untuk menghargai semangat kerja pegawai seharusnya pemberian *reward* untuk mendorong motivasi pegawai dilaksanakan secara rutin jika memang pegawai itu telah menunjukkan prestasinya dalam bekerja. Jika faktor-faktor yang mendorong motivasi ini terpenuhi dalam diri pegawai maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula untuk melayani masyarakat.
2. Guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka atasan dapat senantiasa untuk memberikan kepuasan kepada bawahannya dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, selain itu

juga diperlukan untuk tetap menjaga hubungan baik antar pegawai sehingga dapat tercipta suasana harmonis dalam suatu organisasi sehingga sesama pegawai dapat merasa saling memiliki satu dengan yang lainnya. Adanya promosi serta pemberian gaji yang tepat waktu juga akan memberikan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

3. Terkait kinerja pegawai usaha perbaikan secara terus menerus dalam pekerjaan harus selalu dilakukan. Pada organisasi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat hendaknya selalu memberikan pelatihan-pelatihan untuk mengasah skill dan kualitas kinerja dari pegawai. Menerapkan disiplin sebagai bentuk tanggung jawab dalam bekerja juga sangatlah penting untuk menunjukkan profesionalisme pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja itu sendiri.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai sehingga dapat memperluas kajian ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Affandi, P. (2016) *Concept & Indicator, Human Resource Management For Management Research*. ke-1. Yogyakarta: Depublish.
- Chandraningtyas, I., Musadiq, M. Al and Utami, H. N. (2012) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT Sasa Inti Probolinggo)', *Jurnal Profit*, 6(2), pp. 32–43.
- Changgriawan, G. S. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production', *Jurnal Agora*, 5(3), pp. 1–7.
- Dadang, S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Darmawan, D. (2013) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fadhil, A. and Mayowan, Y. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), pp. 40–47.
- Gitosudarmo I and Sudita, I. N. (2012) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lusri, L. and Siagian, H. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya', *Agora*, 5(1), pp. 2–8.

-
- Mangkunegara, A. P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurcahyani, N. M. and Adnyani, I. G. A. D. (2016) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), pp. 52–71. doi: 10.31937/akuntansi.v4i2.131.
- Omollo, P. A. (2015) 'Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County', *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), p. 87. doi: 10.5296/ijhrs.v5i2.7504.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65–76.
- Priansa, D. J. (2014) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001) *Organizational Behavior*. California: Prentice Hall International.
- Rosita, T. and Yuniati, T. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), p. 135. doi: 10.33370/jpw.v21i2.342.
- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wijaya, T. *et al.* (2015) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama', 3(2).
- Wirawan (2013) *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.