

**EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KAB. BADUNG**

Ni Ketut Tony Miryanti¹, Ni Luh Sili Antari^{2*}, Dewiwati Sujadi³
^{1,2,3} Universitas Triatma Mulya

e-mail: [1tutyanti04@gmail.com](mailto:tutyanti04@gmail.com), [2sili.antari@triatmamulya.ac.id](mailto:sili.antari@triatmamulya.ac.id),
[3dewiwati.sujadi@triatmamulya.ac.id](mailto:dewiwati.sujadi@triatmamulya.ac.id)

Received: 1/11/2024; Revised: 12/11/2024; Accepted: 17/11/2024

Abstract

This research aims to analyze the mediating effect of job satisfaction on the influence of work motivation on employee performance. The population of this study were all employees at the Badung Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service. Respondents were determined using the census method with 99 respondents. The research analysis technique is to test the research hypothesis using 'path analysis'. The results of the analysis show that 1) work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction; 2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance; 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; and 4) Job satisfaction can be used as an intervening variable in the influence of work motivation on employee performance at the Badung Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service. This research suggests that the leadership of the Badung Regency One Stop Investment and Integrated Services Service is expected to be able to maintain and increase motivation and job satisfaction in an effort to improve employee performance.

Keywords: work motivation, job satisfaction, performance

Pendahuluan

Persaingan pada era globalisasi seperti saat ini sangat kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Zippora dkk., 2023). Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Kreitner & Kinicki, 2014).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Buulolo dkk., 2021). Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang telah

dilakukan oleh Ermawaty & Nugraheni (2015); Bahari dkk., (2019); Zippora dkk., (2023) hasil dari penelitian-penelitian tersebut adalah motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Selain motivasi kerja, faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan terhadap pekerjaan yang diciptakan dari evaluasi individualitas secara luas serta jelas (Robbins & Judge, 2018). Kepuasan kerja sendiri dapat dilihat sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat terbentuk dari berbagai aspek, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya. Penelitian Ermawaty & Nugraheni (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa puas dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi.

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Lokasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ini terletak di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung “Mangupraja Mandala” Jl. Raya Sempidi Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Berikut jumlah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	16
2	Golongan III	70
3	Golongan II	13
Jumlah Pegawai		99

Sumber: DPMPTSP Kabupaten Badung, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung berjumlah 99 orang. Dimana pegawai didominasi oleh pegawai dengan golongan III yaitu sebanyak 70 orang, diikuti oleh pegawai golongan IV sebanyak 16 orang dan pegawai dengan golongan II sebanyak 13 orang.

Pencapaian kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung tidak terlepas dari adanya motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara menemukan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung bentuk motivasi yang diberikan adalah berupa memberikan insentif. Insentif tersebut berupa tambahan

penghasilan pegawai PNS Kabupaten Badung. Besarnya TPP yang diperoleh pegawai sesuai dengan jenis jabatan dan kelas pegawai. Pemberian TPP tersebut diberikan atas prestasi yang diperoleh oleh pegawai. Selain pemberian insentif, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung juga berupaya dalam memberikan motivasi kerja bagi pegawai. Motivasi kerja ditunjukkan dari penyediaan fasilitas yang memadai, dan kebijakan jenjang karir. Dengan motivasi tersebut, pegawai diharapkan dapat bersemangat dalam bekerja dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berikut disajikan besaran insentif atau tambahan penghasilan pegawai PNS Kabupaten Badung di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Insentif PNS Kabupaten Badung Tahun 2023
Berdasarkan Jenis Jabatan

No	Jenis Jabatan	Kelas	Tambahan Penghasilan Pegawai (Rp)
1	JPT Pratama	14	42.862.784
2	Administrator	12	25.633.720
3	Pengawas	9	12.425.030
4	Jabatan Fungsional	12	19.774.584
5	Jabatan Fungsional	11	15.288.225
6	Jabatan Fungsional	10	13.298.408
7	Jabatan Fungsional	9	12.082.271
8	Jabatan Fungsional	8	9.297.762
9	Pelaksana	7	8.501.423
10	Pelaksana	6	7.493.176
11	Pelaksana	5	6.249.080

Sumber: DPMPTSP Kabupaten Badung, 2024

Tabel 2 menunjukkan besarnya penghasilan insentif atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Besarnya TPP yang diperoleh pegawai sesuai dengan jenis jabatan dan kelas pegawai. Pemberian TPP tersebut diberikan atas prestasi yang diperoleh oleh pegawai. Namun dalam pelaksanaannya dirasa masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan besaran TPP yang diperoleh oleh pegawai belum sesuai dengan volume pekerjaan yang ditugaskan. Dalam pemberian TPP terkadang masih ada keterlambatan. Pemberian insentif masih di anggap belum di berikan secara proporsional, sehingga para pegawai lebih memilih untuk biasa saja dalam bekerja, karena mereka berkesimpulan meskipun mereka berkinerja secara maksimal tunjangan yang mereka dapatkan tidak akan bertambah.

Selain pemberian insentif, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung juga berupaya dalam memberikan motivasi kerja bagi pegawai. Motivasi kerja ditunjukkan dari penyediaan fasilitas yang memadai, dan kebijakan jenjang karir. Dengan motivasi tersebut, pegawai diharapkan dapat bersemangat dalam bekerja dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan menemukan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari segi orientasi pelayanan masih

terdapat pilih memilih pengurusan seperti masyarakat yang mengurus dokumen dan memiliki kedekatan dengan pegawai akan dipermudah dan dipercepat, sehingga bagi masyarakat yang tidak memiliki kedekatan dengan pegawai akan merasa tidak diberikan pelayanan yang baik. Disiplin kerja juga dinilai dari keterlambatan datang kerja masih banyak terjadi. Rendahnya kerjasama antar pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam pemberian pelayanan, masih ditemukan pegawai yang tidak ada di tempatnya sedangkan masyarakat datang untuk keperluan pelayanan masing-masing. Dari segi waktu juga masih terdapat ketidaktepatan waktu dalam pengurusan izin.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Zippora dkk., 2023), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019), serta Adha dkk., (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Nauli (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan Rohimah dkk., (2023) menemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang mengkaji kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai masih terbatas. Meskipun beberapa penelitian seperti Prasetyo dkk., (2018) telah mencoba menguji peran mediasi, belum ada penelitian yang mengkaji mekanisme mediasi ini secara mendalam dalam konteks yang lebih luas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; dan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

Kajian Pustaka dan Landasan Teori

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar merekamau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Samsudin, 2015). Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Fahmi (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Indikator dalam motivasi kerja adalah kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2017).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan pengalaman sekarang dan waktu lampau dari pada harapan masa depan (Umam, 2015). Luthans (2014) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap

pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya (Wijono, 2015). Pegawai yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya dari pada pegawai yang tidak puas. Terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, pengawasan, dan rekan kerja. (Robbins & Judge, 2014)

Pamungkas (2014) menyatakan bahwa kinerja dapat menggambarkan seberapa baik karyawan dapat memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2002) menyatakan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja pegawai adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X). Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah Pekerjaan itu sendiri, gaji, Kesempatan atau promosi, pengawasan dan rekan kerja. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung dengan menggunakan skala Likert 5 titik dari skor 1 (sangat tidak setuju – STS) sampai dengan 5 (Sangat Setuju – SS).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung yang berjumlah 99 orang. Sampel penelitian ini menggunakan Teknik sensus atau sampel jenuh, sehingga sampel penelitian sebanyak 99 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas, dan uji reliabelitas. Tehnik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variable intervening (Sugiyono, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Badung mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang Perizinan. Adapun tugas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Badung yaitu menyelenggarakan kepegawaian, kerumahtanggaan, perpustakaan, kearsipan, dokumentasi kehumasan dan ketatalaksanaan. Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Badung adalah penyusunan rencana kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian; penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait administrasi umum dan kepegawaian; pengelolaan data kepegawaian Dinas

Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Badung didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki sebesar 61,6 persen dan telah bekerja lebih dari 5 tahun. Dilihat dari umur menunjukkan pegawai dengan umur kurang dari 26 tahun sebanyak 1 orang, umur antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 7 orang dan umur lebih dari 35 tahun sebanyak 91 orang. Hasil ini berarti bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Badung merupakan pegawai yang masih tergolong produktif. Tingkat pendidikan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) sebagian besar berpendidikan Sarjana.

Pengujian Hipotesis

Uji instrument penelitian dapat dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Berikut disajikan hasil uji validitas dan uji reliabelitas pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indicator	Uji Validitas		Uji Reliabelitas	
		Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach 's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,929	Valid	0,943	Reliable
	X2	0,943	Valid		
	X3	0,946	Valid		
	X4	0,798	Valid		
	X5	0,903	Valid		
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,962	Valid	0,958	Reliable
	Y1.2	0,938	Valid		
	Y1.3	0,906	Valid		
	Y1.4	0,904	Valid		
	Y1.5	0,958	Valid		
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0,826	Valid	0,915	Reliable
	Y2.2	0,848	Valid		
	Y2.3	0,897	Valid		
	Y2.4	0,871	Valid		

	Y2.5	0,887	Valid		
--	------	-------	-------	--	--

Sumber: data diolah, 2024

Table 3 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r-kritis 0.3, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari kuesioner adalah dinyatakan valid, selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kuesioner lebih besar dari 0.60. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung disajikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Path

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,957	-	0,957	0,000	H1 diterima
2	Motivasi Kerja (X) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,506	-	0,506	0,003	H2 diterima
3	Kepuasan kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,385	-	0,385	0,023	H3 diterima
4	Motivasi Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,358 (0,957*0,385)	0,358	-	H4 diterima

Sumber: Data Diolah (2024)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Nilai efek langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,957 dengan nilai uji t sebesar 32,644 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Ini berarti bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja secara signifikan.

Motivasi kerja merupakan variabel yang dianggap berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja sebagai suatu bentuk dorongan secara psikologis kepada individu yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi yang dilihat dari tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan memicu semangat pegawai untuk hadir dan nyaman dalam berkerja. Ini akan menumbuhkan rasa puas pegawai dengan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Herminingsih & Halimatussa'diyah (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja ini ditunjukkan dari kemauan pegawai untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja, pegawai mendapatkan apresiasi atas prestasi kerjanya, pegawai diberikan kesempatan meningkatkan jenjang karir, organisasi menjamin rasa aman dalam bekerja dan pemberian gaji diberikan tepat waktu. Motivasi kerja tersebut, dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Nilai efek langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah pegawai sebesar 0,506 dengan nilai uji t sebesar 3,038 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Ini berarti bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Motivasi adalah keinginan yang kuat dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan begitu besar. Tanpa motivasi, karyawan akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Zippora dkk., (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi membuat pegawai menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan organisasi sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Untuk itu, hal yang paling mungkin dilakukan oleh pihak organisasi adalah menjaga pegawai tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Nilai efek langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,385 dengan nilai uji t sebesar 2,315 dan taraf signifikansi sebesar $0,023 \leq 0,05$. Ini berarti bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja apabila kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong pegawai mencapai kinerja optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan Nurcahyani & Adnyani (2016) yang menemukan kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja. Penelitian lain juga mendukung yaitu Setiawan & Widjaja (2018) yang menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja pegawai ditunjukkan dari adanya rasa puas terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan yang telah sesuai prosedur, puas dengan hasil kerja, puas dengan gaji yang diberikan sesuai beban kerja, puas dengan kerjasama tim dan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan organisasi. Adanya rasa puas dari pegawai dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga hasil kerja pegawai menjadi meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja dapat sebagai variabel intervening pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Hasil ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,358 yang menunjukkan adanya efek dan signifikan. Dilihat dari hasil uji Sobel Test menunjukkan nilai sebesar 2,31 yang lebih besar dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka variable kepuasan kerja mampu sebagai variabel intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa tercapainya kepuasan pada pegawai akan dapat memotivasi dirinya untuk melaksanakan segala tugas yang di berikan dengan baik demi tercapainya kinerja yang maksimal. Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka motivasi kerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Lantara (2018) yang menemukan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Kepuasan kerja mampu sebagai variabel intervening pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disarankan agar pihak pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung tetap menjaga dan meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan psikologis pegawai dimana insentif yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan volume pekerjaan yang ditugaskan dan tepat waktu. Selain itu, pihak pimpinan juga dapat memperhatikan kebutuhan diri dan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir. Selain itu, diharapkan pihak pimpinan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan peluang lebih luas untuk peningkatan jenjang karir serta kerjasama antar rekan kerja dengan cara membangun suasana yang nyaman dan kondusif agar kerjasama pegawai dapat terjalin dengan baik. Pihak pimpinan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kuantitas kerja dan inisiatif kerja pegawai dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., N. Qomariah, A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *Journal of Management*, 2(3), 1–17.
- Buulolo, F., Paskalis, D., & Erasma, F. Z. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Armo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Ermawaty, D. A., & Nugraheni, R. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng & DIY). *Diponogoro Journal of Management*, 4(4), 1–11.
- Fahmi, I. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Herminingsih., & Halimatussa'diyah, A. S. S. Y. I. F. A. 2019. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. *Jurnal SWOT*, 9(2), 180–192.
- Umam, K. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Lantara, I.W.A. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksa*, 10(1), 146–155.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.

- Robbins, S. P., & Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 8(1), 66–77.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurcahyani, N.M., & Adnyani, I.G.A.D. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Nauli. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat UGM (Studi Kebijakan Insentif Berbasis Kinerja (IBK) Tenaga Kependidikan). *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Pamungkas, M. A. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prasetyo, E., Hermawan, A., & Widyastuti, R. 2018. The Mediating Role of Job Satisfaction in The Relationship Between Work Motivation and Employee Performance in The Government Sector. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 139–146.
- Setiawan, O.D., & Widjaja, D.C. 2018. Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 120–134.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Surabaya: Pustaka Utama.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya: Bandung.
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Zippora, N. C., Harsono, T.S., Achmad, D., Sugiharto, S., & Karnain, B. 2023. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Koneksi Internasional. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 18–28.