



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2612-2626

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2

Sigit Destri Andri<sup>1✉</sup>, Rini Kuswati<sup>2</sup>

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: [sigit\\_des3andri@yahoo.com](mailto:sigit_des3andri@yahoo.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Latar Belakang : UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri yang memiliki tanggung jawab dalam pelayanan bidang kesehatan. Berdasarkan data capaian kinerja pegawai Individu tahun 2020 dan 2021 Puskemas Giriwoyo 1 dan 2 belum ada yang mencapai kategori sangat baik. Selain itu hasil wawancara penulis dengan Kasubag TU UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 didapatkan hasil evaluasi bahwa banyak petugas yang dalam mengumpulkan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) kegiatan sering terlambat tidak sesuai dateline yang telah diperintahkan oleh manajemen puskesmas, banyak kegiatan atau laporan yang terlambat menumpuk. Tujuan : Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. Metode : Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2, kemudian pengumpulan data penelitian menggunakan kuisisioner yang disebar dalam bentuk googleform. Data primer dari kuisisioner diolah menggunakan software SmartPLS Ver 4. Hasil : Nilai r-square kinerja pegawai yang diperoleh ialah 0.427 sedangkan nilai r-square kepuasan kerja adalah 0.7. Kinerja pegawai mendapat pengaruh positif dari motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Kinerja pegawai mendapat pengaruh positif dari motivasi dan lingkungan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil perhitungan GoF index pada penelitian ini adalah 0,564 yang berarti masuk dalam kategori GoF tinggi. Kesimpulan : Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

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

## Abstrak

Background : UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 and 2 have a role as public health facilitator at Wonogiri. According to employee performance achievement data it shown that excellent score rarely to find. Beside, the head of administration stated there is many accountability report that not completed and collected on due time. There also many overdue programs conducted. Purpose : The purpose of this study is to analyze and describe motivation and working environment that mediated by employee satisfaction toward employee of UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 and 2 performances. Method: The population of this quantitative research is whole employees of UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 and 2. Data collected using questionnaire that spreaded to the employee by googleform, after the data completely collected researcher process data analyzing using SmartPLS Ver 4. Result: R-square's score for employee performance are 0.427 and 0.7 scored for employee satisfaction. Employee performance positively influenced by motivation, employee satisfaction, also motivation and working environment that mediated by employee satisfaction. Conclusion : Motivation and working environment that mediated by employee satisfaction positively influence employee performance.

Keywords : *Motivation, Working Environment, Employee Satisfaction, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penopang utama dalam kehidupan suatu organisasi, dan keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sebuah organisasi sangat bergantung pada tiap individu SDM untuk mencapai tujuannya. Menurut sofyandi dalam Adha et al., (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien serta membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, sosial dan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang terlatih, kompeten dengan banyak pengalaman pada bidang yang akan menjadi tugas dan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki pengetahuan, ketrampilan dan potensi yang perlu dikembangkan agar menghasilkan kinerja yang baik. Di era teknologi yang seba canggih, tanpa didukung tata kelola sumber daya yang baik maka teknologi juga tidak bisa optimal.

Selanjutnya, dengan munculnya dan semakin berkembangnya teknologi, pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi, pemangku kepentingan di bidang ekonomi, budaya, dan lainnya dapat memengaruhi tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi di masa depan. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan eksternal adalah ketersediaan personel sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka perlu disediakan fasilitas pendukung untuk mengawasi karyawan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dilihat baik sebagai proses maupun sebagai hasil dari pekerja. Kinerja adalah proses

bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja, dalam Wibowo dan Saputra, (2017) "Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan sebagai pribadi di dalam organisasi, baik bagi manajer maupun karyawan. Menurut Prasetyo, (2021) dalam menjaga kinerja Sumber Daya Manusia perlu menjaga 3 jenis kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja pekerja. Ketika jenis kinerja ini yang membangun pondasi kinerja organisasi pada perusahaan dan saling berkaitan. Pada kinerja organisasi, baik tidaknya kinerja bergantung pada kinerja proses, sedangkan kinerja proses bergantung pada kinerja tiap pelaksana bagian unit proses, yaitu kinerja pekerja. Selain itu, menurut Amstrong dalam Fitrahsyah, (2018) klasifikasi ukuran kinerja dapat dihitung berdasarkan ukuran uang yang dihasilkan, Ukuran lamanya waktu, ukuran pengaruh, serta ukuran reaksi yang diterima. Ke empat ukuran ini merupakan barometer dalam mengukur kinerja.

Salah satu perhatian utama yang harus dijaga oleh perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan adalah menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan sangat penting. Motivasi adalah dasar dari apa yang dilakukan oleh setiap individu. Ketika karyawan sangat termotivasi di tempat kerja, mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Wibowo dalam Wibowo dan Saputra, (2017). "Motivasi adalah proses memaksimalkan kekuatan, arah, dan ketekunan pribadi.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dimana seorang karyawan bekerja tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tepat dapat menunjang prestasi kerja sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang salah dapat mempersulit karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan dapat menjadi tidak nyaman. tugasnya.

Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik di suatu kantor, termasuk pencahayaan, suhu, dan lain-lain, yang dapat meningkatkan suasana dan semangat kerja yang kondusif serta mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi uraian tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, dan lingkungan kerja yang dinamis. peluang karir dan lingkungan kerja yang sesuai. Selain variabel yang sudah dipaparkan diatas, ada peneliti merasa masih ada ranah penelitian yang kurang diperhatikan, dalam hal ini, yaitu munculnya sebuah mekanisme atau proses yang dapat memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Karatepe, 2012: 443).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi pengalaman kerja individu di tempat kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya Pratiwi, (2017). Kepuasan kerja dianggap sangat penting dalam mempengaruhi perilaku

karyawan di tempat kerja. Karyawan cenderung puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menikmati dan puas dengan pekerjaan mereka. Dalam hal ini, organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kenyamanan kepada karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka, kinerja secara alami meningkat sebagai hasilnya.

Motivasi yang baik dan suasana yang baik di tempat kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi merupakan faktor utama dalam kinerja Griffin dalam Normasari, (2018). Motivasi adalah dorongan, keinginan, keinginan, dan motif yang berasal dari orang untuk berbuat atau berbuat sesuatu" wursanto dalam Elfita et al., (2019). Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memotivasi karyawannya agar mereka siap dan siap mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam pekerjaan. Masalah motivasi karyawan bukanlah hal yang mudah karena setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, jika manajemen dapat memahami dan mengatasi masalah motivasi, maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai standar yang ditetapkan. Memiliki motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri yang memiliki tanggung jawab dalam pelayanan bidang kesehatan. Standar pelayanan kesehatan kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan nomor 4 tahun 2019 tentang Standar teknis pemenuhan mutu pelayanan dasar pada standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 telah membuat Surat Keputusan yang isinya struktur organisasi, nama petugas beserta tugas pokok dan fungsi. Manajemen puskesmas juga membuat jadwal kegiatan dan jadwal pengumpulan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) dalam menyelesaikan tugas karyawan.

Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan menjadi target kinerja Puskesmas dan dibagi hasil kepada semua karyawan dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang nantinya akan digabung dengan nilai perilaku kerja guna mengukur capaian kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai diukur satu tahun sekali yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau sanksi bagi pegawai. Berdasarkan Permenpan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai, capaian kinerja Pegawai Individu di kategorikan : sangat kurang, kurang, cukup, baik dan sangat baik.

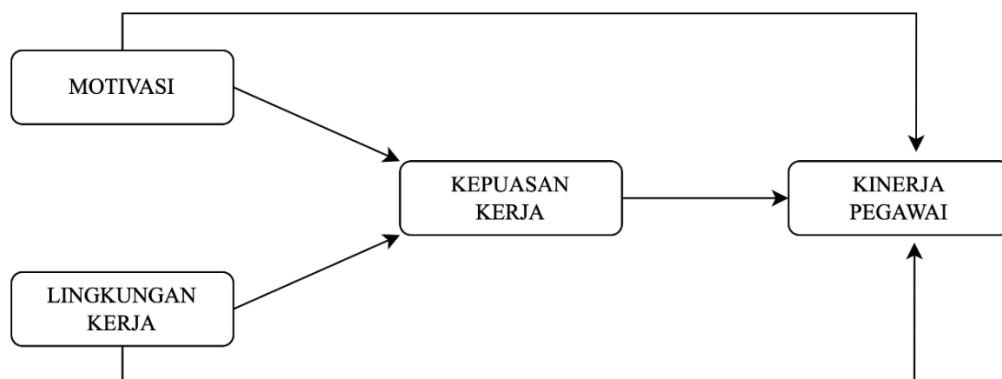
Berdasarkan data capaian kinerja pegawai Individu tahun 2020 dan 2021 Puskemas Giriwoyo 1 dan 2 didominasi kategori baik dan cukup, belum ada yang mencapai kategori

sangat baik. Selain itu hasil wawancara penulis dengan Kasubag TU UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 didapatkan hasil evaluasi dari manajemen banyak petugas yang dalam mengumpulkan SPJ sering terlambat tidak sesuai *dateline* yang telah diperintahkan oleh manajemen puskesmas, banyak kegiatan atau laporan yang terlambat menumpuk tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor faktor apa saja yang diprediksi bisa memengaruhi peningkatan kinerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2”.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan *cross-sectional*. Data diambil secara random dengan menggunakan kuisioner di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 Kabupaten Wonogiri periode Oktober 2022 – Januari 2023. Penelitian secara random sampling yang mana dalam menunjang penelitian dalam pengambilan sampel. Untuk melakukan analisis ini digunakan uji statistik analisis *path* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Berangkat dari Pemikiran dan teori yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik gambaran kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar Model Konseptual

Pada penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai, juga untuk melihat bagaimana dampak langsung dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang bisa dijabarkan sebagai berikut:

H1 : “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”.

H2 : “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”

H3 : "Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai"

H4 : "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai"

H5: "Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan."

H6: "Kepuasan kerja menginformasikan dampak motivasi kerja terhadap kinerja."

H7: "Kepuasan kerja menyampaikan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja"

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Giriwoyo I dan II sebanyak 69 orang. Responden mengisi kuesioner penelitian dengan mengisi blangko kuisisioner secara *online* yang disebarakan oleh peneliti menggunakan *googleform*. Karakteristik responden dalam penelitian dilihat dari Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Lama bekerja.

#### Karakteristik Responden Penelitian

| No | Karakteristik      | Uraian             | Frekuensi | Persentase (dalam %) |
|----|--------------------|--------------------|-----------|----------------------|
| 1  | Jenis Kelamin      | Laki-laki          | 15        | 21.8                 |
|    |                    | Perempuan          | 54        | 78.2                 |
| 2  | Usia (dalam tahun) | 20-30              | 15        | 21.7                 |
|    |                    | 31-40              | 24        | 34.8                 |
|    |                    | 41-50              | 20        | 29.0                 |
|    |                    | >50                | 10        | 14.5                 |
| 3  | Pendidikan         | SMA/Sederajat      | 3         | 4.3                  |
|    |                    | Diploma I, II, III | 40        | 58.0                 |
|    |                    | S1                 | 25        | 36.2                 |
|    |                    | S2/S3              | 1         | 1.5                  |
| 4  | Masa bekerja       | <5tahun            | 21        | 30.4                 |

|      |    |      |
|------|----|------|
| 5-10 | 1  | 1.4  |
| >10  | 47 | 68.2 |

Sumber : Data primer kuisisioner, 2023

Uji Validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan menggunakan program SEM SmartPLS ver 4 dengan melihat validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen untuk membuktikan bahwa penerimaan persepsi dari respondendan peneliti mengenai pertanyaan dalam kuesioner tersebut adalah sama. Kemudian dalam Hair et al., (2010) nilai validitas konvergen yang dapat diterima adalah jika nilai *loading factor* >0,6 dan nilai AVE >0.50.

Dari hasil *loading factor* pada program SEM SmartPLS dapat diketahui bahwa terdapat empat indikator yang tidak memenuhi validitas konvergen karena nilainya tidak lebih dari 0,6, yaitu : K6, L3, L4, dan P1. Berikut merupakan tabel hasil proses loading factor pada SmartPLS :

Tabel 4. 1

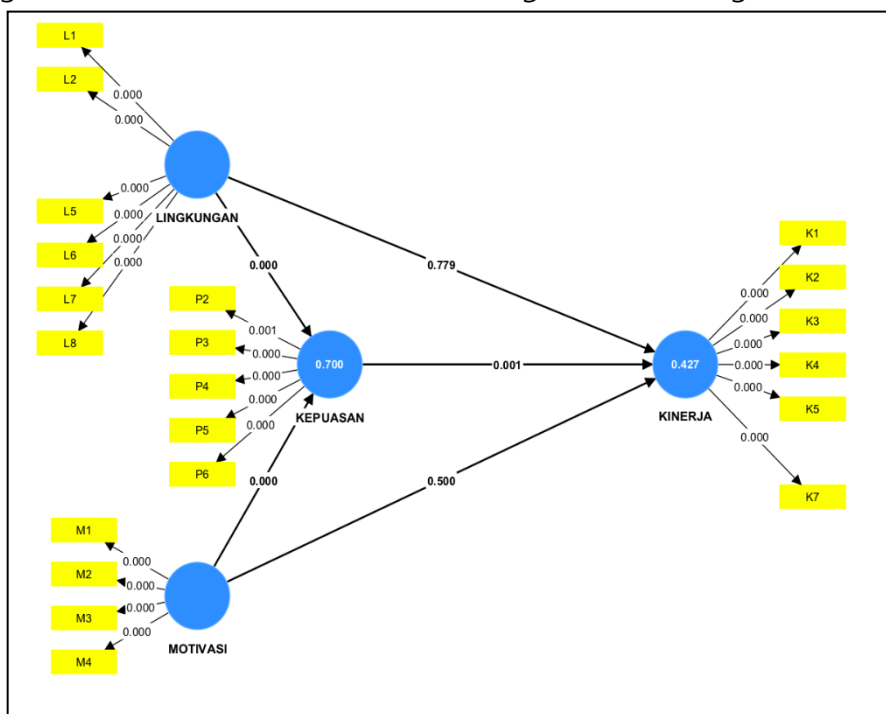
Nilai Loading Factor

|    | KINERJA | LINGKUNGA<br>N | MOTIVASI | KEPUAS<br>AN |
|----|---------|----------------|----------|--------------|
| K1 | 0.863   |                |          |              |
| K2 | 0.902   |                |          |              |
| K3 | 0.865   |                |          |              |
| K4 | 0.840   |                |          |              |
| K5 | 0.712   |                |          |              |
| K6 | 0.489   |                |          |              |
| K7 | 0.650   |                |          |              |
| L1 |         | 0.692          |          |              |
| L2 |         | 0.619          |          |              |
| L3 |         | 0.541          |          |              |
| L4 |         | 0.485          |          |              |
| L5 |         | 0.705          |          |              |
| L6 |         | 0.690          |          |              |
| L7 |         | 0.742          |          |              |
| L8 |         | 0.833          |          |              |
| M1 |         |                | 0.788    |              |

|    |       |
|----|-------|
| M2 | 0.854 |
| M3 | 0.843 |
| M4 | 0.640 |
| P1 | 0.485 |
| P2 | 0.673 |
| P3 | 0.666 |
| P4 | 0.717 |
| P5 | 0.749 |
| P6 | 0.640 |

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2023

Kemudian indikator yang tidak memenuhi nilai loading factor dihilangkan sebelum memulai penghitungan selanjutnya. Berikut gambar 3.1 menunjukkan setelah empat indikator yang tidak memenuhi nilai minimal *loading factor* dihilangkan :



Gambar Kerangka Pengolahan Data SmartPLS

Dalam penelitian suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dan *Composite Reliability* lebih dari 0.7. Variabel penelitian ini dinyatakan reliabel dikarenakan telah memenuhi batas nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, seperti yang telah diperoleh dari perhitungan

Hasil Uji Reliabilitas

|  | <i>Cronbach's</i> | <i>Composite</i> |
|--|-------------------|------------------|
|--|-------------------|------------------|

|                  | <i>alpha &gt;0.6</i> | <i>reliability &gt;=0.7</i> |
|------------------|----------------------|-----------------------------|
| Kepuasan Kerja   | 0.748                | 0.759                       |
| Kinerja Pegawai  | 0.896                | 0.931                       |
| Lingkungan Kerja | 0.819                | 0.841                       |
| Motivasi Kerja   | 0.789                | 0.799                       |

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2023

Pembahasan

### Uji Hipotesis Direct Effects

|                                     | <i>Original sample</i> | <i>Sample mean</i> | <i>Standard deviation</i> | <i>T statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P values</i> |
|-------------------------------------|------------------------|--------------------|---------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja    | 0.472                  | 0.463              | 0.105                     | 4.51                            | 0.000           |
| Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja  | 0.535                  | 0.544              | 0.078                     | 6.865                           | 0.000           |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai   | 0.412                  | 0.379              | 0.155                     | 2.662                           | 0.008           |
| Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0.314                  | 0.379              | 0.162                     | 1.939                           | 0.053           |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai   | 0.521                  | 0.538              | 0.173                     | 3.011                           | 0.003           |

1. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

Berdasarkan hasil analisis data Hipotesis 1 diterima, sehingga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 yang berarti semakin pegawai termotivasi maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati et al. (2022), motivasi kerja merupakan bentuk motif atau keinginan yang menunjukkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang masing-masing. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, motivasi pegawai muncul apabila kebutuhan pegawai sudah terpenuhi, diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan dalam aktualisasi diri. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap et al. (2022) dimana kepuasan kerja dengan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Adanya motivasi kerja tidak menentukan kepuasan karyawan.

2. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

Pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2, yang berarti lingkungan kerja aman dan nyaman serta komunikasi antar pegawai yang bagus bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Sejalan dengan Nadapdap et al. (2022), dalam penelitiannya disebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik, mampu menimbulkan kepuasan kerja meningkat. Setiap karyawan memiliki ekspektasi lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung. Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam Wuwungan et al. (2022) disebutkan bahwa memadai dan kondusif Lingkungan Kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja dari karyawan yang ada.

3. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

Motivasi kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya, hal tersebut didukung dengan hasil analisis data diterimanya Hipotesis 3 pada penelitian ini. Motivasi bekerja merupakan pendorong bagi pekerja sehingga timbul gairah untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi sehingga bisa mencapai hasil kerja yang optimal. Perilaku dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja sehingga pimpinan perlu untuk memperhatikan

tingkat motivasi pekerja supaya capaian kinerja pegawai semakin meningkat.(Efrinawati et al., 2022)

Dalam penelitian Nadapdap et al. (2022) disebutkan salah satu faktor yang berperan penting dalam motivasi kerja adalah upah, apabila upah yang diberikan tidak setimpal dengan tugas yang diterima dalam pekerjaan maka akan mengurangi tingkat motivasi kerja pegawai.

4. Tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

Pada penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2, hasil analisa data menunjukkan nilai  $t$ -statistik  $H_4$  adalah  $1.939 < t\text{-table } 1.960$  sehingga hipotesis ditolak. Sehingga, pada penelitian ini baik buruknya kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari pegawainya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan puskesmas. Karyawan puskesmas terbiasa bekerja di berbagai lingkungan kerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien, baik pelayanan di dalam gedung maupun di luar gedung puskesmas, mereka lebih berfokus kepada kompetensi dan keselamatan pasien sehingga faktor lingkungan kerja tidak dipergunakan sebagai alasan meningkatkan kinerja karyawan puskesmas.

5. Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

Hasil analisa data pada penelitian ini menunjukkan nilai  $t$ -statistik  $H_5$   $3.011 > t\text{-table } 1.960$  sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2, artinya tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati et al. (2022), tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong seorang pegawai untuk senantiasa mencurahkan tenaga, pikiran, dan waktunya demi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja yang dapat berakibat menurunnya tingkat produktivitas dan prestasi kerja pegawai. Sehingga, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang optimal maka kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan.

Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

|   | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai   | 0.246                      | 0.25                   | 0.101                             | 2.443                           | 0.015           |
| Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0.279                      | 0.291                  | 0.1                               | 2.785                           | 0.005           |

6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

Hasil analisis data menunjukkan nilai t-statistik dari H6 adalah  $2.443 > t\text{-table } 1.960$  (H6 diterima) yang artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. Menurut Kusrihandayani (2017) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja menyebabkan peningkatan motivasi sehingga pekerja yang puas akan bekerja secara lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas sehingga capaian kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2.

Hasil analisis data menunjukkan nilai t-statistik dari H7 adalah  $2.785 > t\text{-table } 1.960$  (H7 diterima) yang artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. Dalam penelitian oleh Marbun dan Jufrizen (2022) disebutkan bahwa lingkungan yang menyenangkan akan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan, karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang mendapat

perhatian akan membawa dampak negatif dan menimbulkan gangguan dalam proses bekerja, sehingga kepuasan kerja menurun dan berakibat turunnya capaian kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang tepat berdampak pada kepuasan kerja secara maksimal, sehingga secara langsung dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan ekspektasi karyawan mampu meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan perusahaan. (Nadapdap et al., 2022)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. 2) Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. 4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. 6) Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang mendorong capaian kinerja yang baik. 7) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. Jika lingkungan dan kepuasan kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka lingkungan kerja akan mampu mendukung kepuasan kerja dan kinerja yang maksimal.

Saran yang bisa dimasukkan dalam penelitian adalah 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan maupun kinerja pegawai Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2, maka untuk itu perlu sebuah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan puskesmas dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai puskesmas dapat meningkat. Cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi kepada pegawai dengan pemberian penghargaan atau *reward* bagi pegawai yang berprestasi, sedangkan pegawai dengan motivasi yang rendah diberikan teguran dan pembinaan oleh pimpinan puskesmas. Motivasi karyawan puskesmas dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berdampak pada kepuasan pelanggan (pasien). 2) Sistem pengawasan dalam menilai kinerja perlu dimonitor berkala agar kegiatan pengawasan dapat dilakukan secara adil. Dengan adanya penegakan aturan dan perlakuan yang adil dari pimpinan puskesmas akan dapat memberikan kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, tingkat kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai agar selalu

diperhatikan agar visi misi puskesmas dapat tercapai. 3) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas. Disarankan agar lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 terus dilakukan evaluasi dan pemenuhan standar pelayanan kesehatan yang aman sesuai standar mengingat puskesmas adalah salah satu sarana pasien sakit mencari pengobatan, maka perlu upaya agar pegawai merasa puas dengan keamanan tempat bekerja yang membuat pegawai termotivasi dan semangat dalam mengerjakan tugasnya. 4) Pimpinan puskesmas hendaknya memperhatikan kepuasan kerja pegawai puskesmas sebagai sumber daya manusia yang akan mendukung tercapainya visi dan misi puskesmas. Cara meningkatkan kepuasan karyawan diantaranya dengan menerima saran yang dimiliki karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan, serta membekali dengan fasilitas penunjang pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>.
- Fitrahsyah, M. A. A. H. (2018). the Effect of Competence To Employee Performance At Pt. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Pratiwi, S. D. (2017). *pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru* (p. 15)
- Normasari, S. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN, CITRA PERUSAHAAN DAN LOYALITAS PELANGGAN Survei pada Tamu Pelanggan yang Menginap di Hotel Pelangi Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 77767
- Elfita, R., Mailani, I., & Zulhaini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filal Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikamah*, 1(1), 37–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/236419438.pdf>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada

Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)

Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696.

Kusrihandayani, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda. *Jurnal Ilmiah Aset*, 19(1), 19-27

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.