

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI DI UPTD PUSKESMAS MANDURO)

Mohammad Arif Saifudin¹, Eny Setyariningsih², Kasnowo²

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

Korespondensi penulis: bosarif21@gmail.com

Abstact. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance with employee satisfaction as a moderating variable. Population this study is an employee at UPTD Manduro Health Center. Background this research is based on the importance of motivation and work environment for employee performance and satisfaction in the workplace performance and employee satisfaction in the workplace. This research uses non-probability sampling strategy, namely purposive sampling so that determined that there were 39 respondents. Data analysis using quantitative methods descriptive method and statistical analysis approach with data processing using SPSS 25. The results of this study are motivation and work environment significantly affect employee performance and employee satisfaction, employee performance, and employee satisfaction significantly affect employee performance and employee satisfaction, employee performance significantly affects employee satisfaction employee performance also significantly affects employee satisfaction. While on motivation on employee performance with employee satisfaction as a moderating variable moderating variable does not have a significant effect. and work environment on employee performance through customer satisfaction as a moderating variable have a significant effect has a significant effect.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai sebagai variabel moderating. Populasi penelitian ini yaitu pegawai di UPTD Puskesmas Manduro. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya motivasi dan lingkungan kerja bagi kinerja dan kepuasan pegawai di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling* sehingga ditetapkan terdapat 39 responden. Analisis data menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan pendekatan analisis statistik dengan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan pegawai, kinerja pegawai secara signifikan juga mempengaruhi kepuasan pegawai. Sedangkan pada motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai sebagai variabel moderating tidak berpengaruh secara signifikan. dan lingkungan kerja

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel moderating berpengaruh secara signifikan.

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

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi, pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi saat ini mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan membutuhkan pegawai kompeten serta memiliki banyak pengalaman pada bidang yang sesuai. Manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan (Andri & Kuswati, 2024).

Salah satu perusahaan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam hal pelayanan yaitu puskesmas. Puskesmas termasuk bagian dari Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) memiliki tanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah tertentu. Pelayanan pegawai puskesmas menjadi salah satu penentu keberhasilan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan disuatu lingkungan kerja. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia salah satunya ditandai dengan peningkatan kinerja pegawai. Dalam menunjang kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menyediakan fasilitas pendukung seperti pemberian gaji tunjangan, menciptakan hubungan yang baik antara rekan kerja atasan, pemberian kenaikan jabatan hingga pembebasan berpendapat.

Kinerja yang tinggi dapat dikaitkan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah dikaitkan dengan kinerja yang rendah. Sedangkan kinerja yang tinggi dikaitkan dengan adanya pengaruh dari motivasi kerja (Fransiska & Tupti, 2020). Selain itu, pertumbuhan suatu perusahaan juga tidak lepas dari lingkungan yang dibangun. Berdasarkan penelitian (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa lingkungan dapat berpengaruh negatif maupun positif terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang positif diperlukan disuatu perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang merupakan semua hal yang terdapat disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi beberapa komponen, seperti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang mendukung juga akan mendukung karyawan dalam meningkatkan hasil kerja yang dilakukan.

Kepuasan dari pegawai juga memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi dan lingkungan kerja (Majid *et al.*, 2021). Hal tersebut relevan dengan penelitian (Jopanda, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tercapainya kepuasan kerja karena motivasi dan lingkungan kerja mendorong pegawai untuk bertahan di perusahaan. Begitu sebaliknya, rendahnya kepuasan pegawai menandakan manajemen sumber daya manusia melalui motivasi dan lingkungan kerja tidak berhasil, sehingga menyebabkan kinerja pegawai juga menurun (Andika Rindi, 2019). Pada penelitian ini Puskesmas dijadikan sebagai objek penelitian. UPTD Puskesmas Manduro yang menjadi subjek sekaligus objek penelitian beralamat di Jl. Raya Ngoro KM 14, Desa Manduro, Kecamatan Ngoro, Mojokerto.

Berdasarkan observasi di lokasi, bahwa kinerja yang dihasilkan cukup baik namun belum mencapai maksimal dikarenakan masih terdapat permasalahan seperti kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Manduro perlu lebih diperhatikan.

Keterbaruan penelitian ini, jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu mengenai kepuasan pegawai sebagai variabel mediating. Penelitian ini juga fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Variabel mediating disini bertindak sebagai perantara antara variabel independen dan variabel dependen. Kepuasan pegawai sebagai perantara antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja menurut (Bahri & Nisa, 2017) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tanpa ada paksaan, dilakukan dengan senang hati yang berpeluang dapat membantu mencapai sesuatu yang dikehendaki. Teori menurut P. Robbina bahwa motivasi adalah keadaan suka rela dan usaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, usaha tersebut juga dipengaruhi oleh kemampuan dari setiap individu.

b. Lingkungan Kerja

Menurut (Panjaitan, 2017) lingkungan kerja sebagai komponen penting yang mempengaruhi aktivitas pegawai di suatu perusahaan. Berdasarkan (Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja diartikan sebagai seluruh komponen yang tidak hanya mempengaruhi pegawai akan tetapi juga mempengaruhi baik buruknya perkembangan perusahaan terhadap kinerja hingga kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, lingkungan yang nyaman, aman dan suportif akan meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

c. Kinerja Pegawai

Definisi kinerja menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diraih pegawai dari tugas yang sudah diselesaikan dilihat dari prestasi, kecakapan, pengalaman, serta ketekunan. Perilaku seseorang dalam suatu perusahaan ditentukan sesuai dengan perannya dan hal tersebut juga menentukan kinerja seseorang tersebut. Pengukuran kinerja ditujukan untuk mencatat serta tentu saja mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Suatu kinerja dikatakan baik jika perusahaan juga memperlakukan pegawai dengan baik seperti selalu tepat dalam memberikan gaji, mengadakan kegiatan pelatihan pengembangan, adanya lingkungan kerja yang kondusif dan lain sebagainya.

d. Kepuasan Pegawai

Teori menurut (Nur et al., 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hal penting yang dapat membangun kondisi dan sikap organisasi. Pengertian kepuasan kerja menurut (Badeni, 2017) yakni sikap seorang terhadap pekerjaannya baik sikap positif (puas) atau sikap negatif (tidak puas). Menurut (Salsabila & Suryawan, 2022) kepuasan kerja pegawai juga merupakan komponen yang digunakan untuk melihat perasaan puas/tidak puas serta senang atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: upah, pengawasan, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja dan promosi.

3. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu diantaranya melakukan pengamatan langsung berupa wawancara dan dokumentasi, juga melakukan penyebaran angket (kuisisioner) kepada pegawai di UPTD Puskesmas Manduro, setelah itu data dianalisis dengan teknik analisis data deskriptif kuantitatif.

Kemudian, data-data yang tersedia dilakukan proses pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini dalam pengumpulan data adalah dengan kuisisioner yang berisikan sejumlah pertanyaan sesuai dengan variabel dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dan data dari responden secara langsung. Proses pengumpulan data langsung di lapangan (wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuisisioner). Sementara itu teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan pada penelitian meliputi pengujian validitas data, uji reliabilitas data, uji asumsi klasik, analisis jalur dan juga analisis statistik deskriptif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson yang mana spesifik menghitung hubungan antar skor pada tiap item pertanyaan dan total keseluruhan pada

kuisisioner. Hubungan antara skor masing-masing item pertanyaan dan total keseluruhan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan bahwa instrumen pertanyaan berkorelasi signifikan atau berhubungan terhadap skor total (valid). Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan total 39 data responden yang diolah dengan menggunakan SPSS. Nilai r-tabel dalam uji validitas didapatkan dari tabel r-tabel yang mana taraf signifikan 5% dengan 39 responden didapatkan nilai r-tabel sebesar 0,308.

Variabel	Item Pertanyaan	Person Corelation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,537	0,308	Valid
	X1.2	0,789	0,308	Valid
	X1.3	0,758	0,308	Valid
	X1.4	0,789	0,308	Valid
	X1.5	0,689	0,308	Valid
	X1.6	0,779	0,308	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,800	0,308	Valid
	X2.2	0,652	0,308	Valid
	X2.3	0,829	0,308	Valid
	X2.4	0,840	0,308	Valid
	X2.5	0,731	0,308	Valid
	X2.6	0,791	0,308	Valid
	X2.7	0,817	0,308	Valid
	X2.8	0,785	0,308	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,909	0,308	Valid
	Y1.2	0,831	0,308	Valid
	Y1.3	0,883	0,308	Valid
	Y1.4	0,874	0,308	Valid
	Y1.5	0,912	0,308	Valid
Kepuasan Pegawai (Z)	Z1.1	0,828	0,308	Valid
	Z1.2	0,890	0,308	Valid
	Z1.3	0,807	0,308	Valid
	Z1.4	0,856	0,308	Valid
	Z1.5	0,867	0,308	Valid

Dari hasil tabel diatas disimpulkan bahwa item dalam kuisisioner penelitian ini dikatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menentukan apakah setiap item pertanyaan dalam penelitian ini dapat digunakan berkali-kali oleh responden yang sama atau tidak. Suatu data pada penelitian dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0,60.

No	Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	6	0,833	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	8	0,908	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,929	Reliabel
4.	Kepuasan Pegawai (Z)	5	0,904	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa kuisisioner dari setiap variabel penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,43017138
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,077
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil di atas dikatakan bahwa hasil uji normalitas diperoleh nilai sebesar 0,200 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi normal. Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal ketika signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance value*. Kriteria dari nilai tersebut yaitu ketika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya. Ketika VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dikatakan bahwa terjadi multikolinearitas..

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,835	2,640		1,453	,155		
	Motivasi	-,116	,118	-,144	-,979	,334	,497	2,014
	Lingkungan	,412	,110	,579	3,764	,001	,451	2,217
	Kepuasan	,338	,118	,397	2,864	,007	,555	1,801

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai *tolerance* pada masing-masing variabel yaitu lebih besar dari 0,1 ($> 0,1$). Sedangkan pada nilai VIF didapatkan hasil pada masing-masing variabel yaitu lebih kecil daripada 10 (< 10). Maka dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini tidak terdapat permasalahan multikolinearitas.

c. Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Analisis r Berdasarkan teori Imam Ghozali, analisis jalur adalah penjabaran dari analisis regresi linear berganda yang mana untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*). Data uji analisis jalur sebagai berikut.

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,651	2,955		4,282	,000
	X1	,389	,116	,483	3,359	,002

a. Dependent Variable: Y

Nilai signifikansi dari variabel X1 atau motivasi yaitu 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,215	2,801		1,505	,141
	X2	,522	,080	,733	6,560	,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

3. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,157	3,225		2,219	,033
	X1	,553	,126	,584	4,376	,000

a. Dependent Variable: Z

Nilai signifikansi dari variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan pegawai yaitu 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pegawai.

4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,568	3,751		,685	,498
	X2	,531	,107	,634	4,983	,000

a. Dependent Variable: Z

Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan pegawai yaitu 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pegawai.

5. Hubungan Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,146	3,208		,981	,333
	Y	,801	,142	,681	5,651	,000

a. Dependent Variable: Z

Nilai signifikansi dari variabel kepuasan pegawai (Y) terhadap kinerja pegawai yaitu 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

6. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,975	2,641		3,399	,002
	Z	,514	,126	,605	4,061	,000
	X1	,105	,120	,130	,876	,387

a. Dependent Variable: Y

Nilai signifikansi dari variabel motivasi (X1) yaitu 0,387 yang mana lebih besar dari 0,05 ($0,387 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai sebagai variabel perantara.

7. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,428	2,606		1,315	,197
	Z	,307	,114	,361	2,702	,010
	X2	,359	,095	,505	3,777	,001

a. Dependent Variable: Y

Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai sebagai variabel perantara.

5. PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas tentang temuan hasil penelitian yang dijelaskan pada bagian sebelumnya. Pembahasannya dilakukan berdasarkan pada temuan empiris maupun teoritis dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pembahasan ini dimaksudkan untuk mengetahui serta menjelaskan keterkaitannya antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis 1 (H1): Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sembiring *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Ekhsan, 2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Menurut (D. Saputra & Fernos, 2023) adanya suatu motivasi merupakan salah satu faktor penyebab pegawai berusaha dan bertanggung jawab secara penuh untuk memenuhi tujuan perusahaan, tentunya dengan tetap memaksimalkan kemampuannya untuk memperoleh kinerja yang tinggi.

2) Hipotesis 2 (H2): Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima. Lingkungan kerja yang baik akan memunculkan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan penelitian oleh (Sari, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis 3 (H3): Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Juga sesuai dengan penelitian oleh (Lumentut & Dotulong, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4) Hipotesis 4 (H4): Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima. Berdasarkan penelitian (A. A. Saputra, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh (Lestari *et al.*, 2020) juga memiliki hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan pegawai. Selain mampu meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja juga memberikan rasa aman, nyaman hingga kepuasan pegawai.

5) Hipotesis 5 (H5): Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 (H5) diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (I Gusti Made Dharma Hartawan & Komang Riki Satna Darma, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh pada kepuasan kerja. Kinerja pegawai dengan hasil yang bagus secara psikologi juga mempengaruhi rasa puas pegawai. Adanya kinerja pegawai sendiri untuk memperbaiki hubungan antar personal antara pegawai dan atasan serta antar pegawai sehingga tingkat kepuasan pegawai yang didapatkan juga akan semakin tinggi (Post & Areros, 2021).

6) Hipotesis 6 (H6): Kepuasan pegawai sebagai variabel moderating dapat mempengaruhi motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 (H6) ditolak. Hal tersebut sesuai dengan (Jannah *et al.*, 2023) yang mana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mendapatkan hasil bahwa hipotesis ditolak. Ketika pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi belum tentu menjadi perantara hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, karena peningkatan kinerja pegawai belum tentu seorang pegawai mengalami kepuasan dalam bekerja.

7) Hipotesis 7 (H7): Kepuasan pegawai sebagai variabel moderating dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 (H7) diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh (Kurniawan, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai sebagai perantara secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pegawai.

6. KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Manduro.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Manduro.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPTD Puskesmas Manduro.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPTD Puskesmas Manduro.
5. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di UPTD Puskesmas Manduro.
6. Kepuasan pelanggan yang memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan di UPTD Puskesmas Manduro.

7. Kepuasan pelanggan yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan di UPTD Puskesmas Manduro.

DAFTAR REFERENSI

- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja , Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2*. 4, 2612–2626.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.
- I Gusti Made Dharma Hartawan, & Komang Riki Satna Darma. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhayasa. *Artha Satya Dharma*, 15(2), 65–70. <https://doi.org/10.55822/asd.v15i2.263>
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 2(3), 580–594.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–18.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–354.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Majid, A., Lukman, A., & Elvina, H. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 5.
- Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)*. 1(1), 204–214.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 3(2), 1–5.
- Post, P. T., & Areros, W. A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor*. 2(2), 119–123.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Salsabila, A., & Suryawan, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(1), 1–12.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2).
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
<https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59–70.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.