
PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI ANTARA MOTIBASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh :

Gilang Perdana Putra,

Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

Machasin,

Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

Daviq Chairilsyah,

Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

This study aims to identify the effect of Motivation and Workload on Job Satisfaction and Performance in UPTD Puskesmas Kampar Employees. This type of research is quantitative descriptive research. The collection of research data through questionnaires on 73 employees of UPTD Puskesmas Kampar. Data were analyzed using SPSS 26. The results of this study show that Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Workload has a positive and significant effect on job satisfaction. Motivation has a positive and significant effect on Performance. Workload has a positive and significant effect on Performance. Job Satisfaction has a positive and significant effect. Job satisfaction is a mediator between work motivation and Performance directly.

Keyword :

Work Motivation,
Workload, Job
Satisfaction,
Performance

1. PENDAHULUAN

Saat ini, organisasi berusaha untuk mempertahankan eksistensinya di pasar global dengan mengubah pola bisnis mereka dari hanya berfokus pada peningkatan produktivitas dan membedakan produk dan layanan menjadi fokus pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia karena pegawai adalah aset terpenting dalam perusahaan mana pun. Pegawai dengan kinerja baik akan menunjukkan hasil kerja yang bisa dipertanggung jawabkan. Kinerja pegawai berkaitan dengan suatu pencapaian, kualitas mutu yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya karena para pegawai bukan hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Colquitt, Lepine, & Wesson (2019), peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk

dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan ideal yaitu nilai rata-rata kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Tahun 2019 pada kisaran angka 76-90. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai belum maksimal dan secara keseluruhan rata-rata kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar termasuk kategori baik. Gibson, Ivancevich, James H. Donnelly, & Konopaske (2014) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hasil program dan kegiatan pada UPTD Puskesmas Kampar terdapat temuan

yang berakibat pada realisasi capaian program yang belum mencapai target. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas Kampar: 1) belum dapat memahami sepenuhnya program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawab kerjanya. 2) kurangnya keseriusan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar diantaranya adalah motivasi kerja. Fakta di lapangan pegawai UPTD Puskesmas Kampar disimpulkan bahwa pegawai puskesmas masih belum termotivasi dalam melaksanakan tugasnya seperti banyaknya pekerjaan yang belum selesai tepat waktu. Hal ini tentu akan berimbas kepada rendahnya kinerja pegawai dan kinerja organisasi, ini juga membuktikan bahwa pegawai kurang memahami tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Padahal setiap pimpinan organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya motivasi di UPTD Puskesmas Kampar menyebabkan lemahnya pelayanan pada pasien UPTD Puskesmas Kampar seperti insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, padahal dengan adanya insentif merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja melebihi beban kerja dan pada akhirnya pegawai kurang inisiatif terlebih dahulu untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh pasien yang datang. Penelitian yang dilakukan oleh Rakhmalina, Emelda, Hafid, & Periansya, (2017) melaporkan kalau terdapat ikatan yang kuat serta positif antara motivasi serta kinerja pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga memberi pengaruh terhadap kinerja organisasi (Permanasari, 2013), kinerja pegawai secara keseluruhan (Frastika & Franksiska, 2021; Kusuma et al., 2015; Putri et al., 2015, 2015) dan kinerja pegawai dibidang kesehatan (Arifin et al., 2018; Efhendy et al.,

2021; Imelda, 2019; Nawawi, 2012; Yusuf et al., 2021; Zainaro et al., 2017).

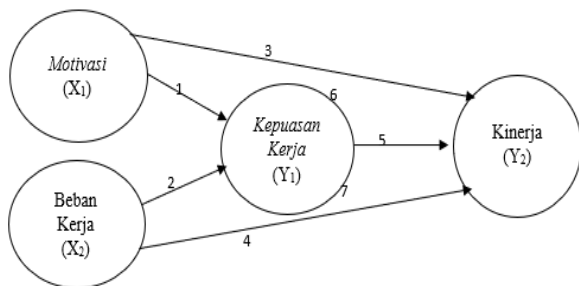
Beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi (Nawawi, 2012; Putri et al., 2015; Zainaro et al., 2017). Beban kerja dapat dilihat dari peningkatan jumlah pasien yang datang ke UPTD Puskesmas Kampar untuk berobat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah pasien yang berkunjung ke UPTD Puskesmas Kampar tidak sesuai dengan peningkatan jumlah pegawai di Puskesmas, sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal. Pegawai harus melayani lebih banyak pasien. Akibatnya, beban kerja pegawai menjadi lebih berat karena kekurangan pegawai. Fakta di lapangan mengungkapkan bahwa pegawai menyatakan bahwa pekerjaan yang ada membuat mereka harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dengan waktu, sehingga pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya seperti jumlah pasien yang mampu dilayani setiap hari terkadang melebihi apa yang bisa ditangani. Dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang saling berdekatan membuat beban kerja yang diterima menjadi besar dan juga harus menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang singkat untuk dapat mengerjakan pekerjaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Ahmad et al., 2019; Ali et al., 2022; Ananta & Dirdjo, 2021; Maharani & Budianto, 2019; Nabawi, 2020). Namun beberapa hasil penelitian lain yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Lukito & Alriani, 2019; Sulastri & Onsardi, 2020).

Selanjutnya faktor dalam mendorong kinerja yang baik adalah melalui kepuasan kerja. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) kepuasan kerja sebagai tanggapan afektif atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Rosmaini & Tanjung, 2019; Wijaya, 2018), selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) menganggap kepuasan kerja merupakan variabel mediasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa masalah kinerja pegawai merupakan masalah yang sering dialami dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi. Sehingga apa yang diharapkan agar pegawai bisa bekerja semaksimal mungkin dengan kualitas, kuantitas dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan harapan di lapangan yaitu kinerja pegawai rendah. Oleh karena itu penulis berusaha mengisi *gap research* tersebut untuk menambah wawasan dan berkontribusi dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai updt puskesmas kampar.

Selanjutnya kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE

Tipe riset ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif ialah riset mengenai informasi yang digabungkan serta diklaim dalam wujud angka-nilai, walaupun pula berbentuk informasi kualitatif selaku pendukungnya. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini data kuantitatif yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Teknik

sampling adalah menggunakan metode sensus karena jumlah populasinya terbatas dan kecil maka penelitian ini sampelnya hanya 73 orang.

Variabel penelitian ini adalah variabel dependent yaitu kinerja dengan indikator (1) Capaian, (2) Hasil, (3) Manfaat, (4) Perilaku dan (5) Terukur. Variabel Independent adalah motivasi dan beban kerja, indikator pengukuran motivasi kerja adalah (2) Tanggung jawab, (2) Pengembangan diri, (3) Kemandirian dalam bertindak, (4) Komunikasi dan memberikan informasi dan (5) pengawasan dan melakukan inspeksi (Mangkunegara, 2009; Robbins dan Timothy, 2008; Nursalam, 2013). Sedang indikator dari beban kerja adalah (1) Target yang harus dicapai, (2) Standar pekerjaan, (3) Penggunaan waktu kerja, (4) Jenis pekerjaan yang diberikan dan (5) Jumlah pasien yang dirawat (Julia, 2013; Nursalam, 2013; Koesomowidjojo, 2017). Variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Colquitt et al 2013; Veithzal; 2010).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuisisioner kepada pegawai dengan menggunakan skala Likert 1-5. 1 (Tidak Pernah), 2 (Jarang), 3 (Kadang-Kadang), 4 (Sering), dan 5 (Selalu). Sebelum menyebarkan kuisisioner penelitian, maka dilakukan terlebih dahulu uji coba instrumen penelitian kepada beberapa orang responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item pernyataan setiap variabel penelitian. Hasil uji coba instrumen penelitian adalah semua item pernyataan variabel penelitian adalah valid dan reliabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	2	2,74
Perempuan	71	97,26
Rentang Usia (Tahun)		
25-30	9	12,33
31-35	23	31,51

36-40	25	34,25
≥ 40	16	21,92
Pendidikan		
D3	54	73,97
S1	19	26,03
Masa Bekerja (Tahun)		
< 1 tahun	0	0
2-3 Tahun	0	0
4-5 Tahun	31	42,47
> 5 Tahun	42	57,53

Sumber: Data diolah (2021)

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Berdasarkan perhitungan normalitas pada Tabel 2 dengan menggunakan program SPSS bahwa nilai Asymp. Sig yaitu 0,200 atau lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha=0,05$), maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
		X1, X2→Y1	X1,X2,Y1→Y2
N		73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000	,000
	Std.	1,721	1,735
Most Extreme Differences	Absolute	,070	,097
	Positive	,070	,097
	Negative	-,061	-,057
Test Statistic		,070	,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,086 ^c

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2021)

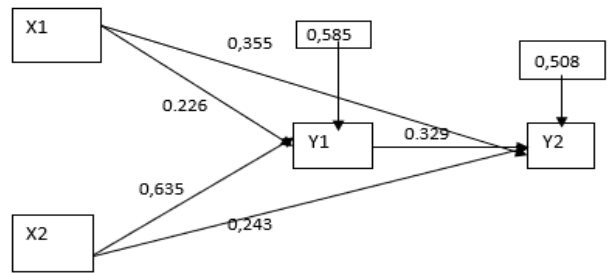
Hasil hipotesis pada penelitian ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien		Pengaruh					
	Beta	Sig.	Langsung	Tidak Langsung	Total	R ²	e ¹	e ²
X1→Y1	0,226	0,025	0,226			0,658	0,585	
X2→Y1	0,635	0,000	0,635					
X1→Y2	0,355	0,000	0,355		0,409	0,742		0,508
X2→Y2	0,243	0,042	0,243		0,452			
Y1→Y2	0,329	0,000	0,329					
X1→Y2→Y1				0,074				
X2→Y2→Y1				0,209				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2021)

Hasil yang disajikan pada Tabel 3 maka gambar penelitian ini adalah



Gambar 1. Model Penelitian

Selanjutnya diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut.

$$Y2 = 2,283 + 0,236 X1 + 0,652 X2$$

Berdasarkan Tabel 3, maka:

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD puskesmas kampar diperoleh nilai sig 0,025 yaitu lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD puskesmas kampar diperoleh nilai sig 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis diterima.
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Kampar diperoleh nilai sig 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Kampar diperoleh nilai sig 0,042 yaitu lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Kampar diperoleh nilai sig 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis diterima.
4. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan pemediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

5. Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pemediasi antara beban kerja dengan kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Berpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah termasuk kategori baik hal ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai peran penting terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya berpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan kerja adalah pegawai merasa puas dengan gaji dan insentif yang saya terima, pegawai UPTD Puskesmas Kampar mendapat kesempatan untuk mengikuti atau mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan tugas, serta atasan selalu melakukan pengawasan secara rutin terhadap pekerjaan yang saya lakukan

Berdasarkan teori dan asumsi Herzberg, adanya faktor motivasi menyebabkan kepuasan yang buruk rendah. Meskipun banyak penelitian teori ini telah dilakukan di seluruh dunia, beberapa peneliti menemukan faktor hygiene seperti gaji atau kompensasi menjadi motivator untuk menentukan kepuasan kerja (Kinicki & Fugate, 2016). Penelitian ini didukung oleh penelitian Stefurak, Morgan, dan Johnson (2020) menginformasikan bahwa motivasi

merupakan faktor penentu kepuasan kerja, artinya semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin mudah bagi pegawai untuk meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Motivasi terbukti mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Sobaih dan Hasanein (2020) menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi motivasi cenderung membuat pegawai semakin mudah merasakan kepuasan kerja.

Jadi, semakin memperjelas peran penting motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil analisis menjelaskan bahwa pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukan beranggapan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Hal ini berarti semakin besar beban kerja yang diberikan kepada pegawai akan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai tersebut. Berpengaruhnya beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tanggapan responden yang mengungkapkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas Kampar mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan kondisi kerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar sangat menyenangkan dan nyaman serta pegawai merasa puas dengan cara puskesmas menerapkan kebijakan yang berlaku. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak terbebani dengan beban kerja yang diberikan pimpinan kepada bawahan.

Menurut Colquitt, Lepine, & Wesson (2019) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri yang memang

sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dihadapinya dengan maksimal. Sebaliknya jika pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan merasa jenuh dengan tuntutan yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan pun akan terhambat dan cara penyelesaiannya tidak akan maksimal. Ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inegbedion, Inegbedion, Peter, dan Harry (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang seimbang dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena adanya tuntutan yang harus diselesaikan.

Selanjutnya hasil penelitian Sudiarditha, Mardi, dan Margaretha, (2019) mengungkapkan bahwa terdapat hasil yang betolak belakang dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan untuk mengatasi tuntutan tugas-tugas penting. Data beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat, kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika beban kerja yang diberikan seimbang dengan keuntungan yang diterima pegawai seperti gaji, insentif dan dukungan atasan maka pegawai akan mengerjakan pekerjaan dengan kepuasan kerja yang baik. Namun jika beban kerja yang diberikan tidak dimbangi penghasilan yang diterima oleh pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Dalam pengujian lebih lanjut konsistensi teori higiene motivasi Herzberg, temuan Ghazi, Shahzada, & Khan (2013) tentang kebangkitan teori dua faktor Herzberg, mereka melihat faktor dominan yang menimbulkan motivasi di kalangan motivator faktor hygiene justru menjadi motivator untuk meningkatkan kinerja dosen.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi dan Ahmad, (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi pegawai dan kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiruja (2018); (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanam (2014) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilda al Aluf, Sudarsih (2017) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Jadi dapat diartikan bahwa motivasi dapat menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk bertindak dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Menurut Inegbedion et al. (2020) analisa bobot kegiatan bertujuan untuk mengenali kinerja karyawan ataupun kualifikasi karyawan yang dibutuhkan buat menggapai misi organisasi. Analisa kedudukan ini dimaksudkan supaya bobot kegiatan yang diserahkan pada pegawai cocok dengan kemampuan pegawai itu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Asbath (2017) dan

Wijayanto (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Perihal ini diakibatkan organisasi menambah beban kerja supaya karyawan lebih merasa mendapat tantangan, dengan demikian kemampuan pegawai akan meningkat. Jika ini dilakukan secara terus menerus pegawai akan terbiasa dengan beban kerja yang besar.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Hal ini berarti bahwa semakin puas pegawai dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan bahwa pegawai UPTD puskesmas Kampar puas dengan gaji dan insentif yang diterima dan selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan saling mendukung. Hal ini berdampak kepada kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar termasuk kategori baik seperti pegawai mampu mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu yang harus dicapai.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa "pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal." Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siengthai & Pila-Ngarm (2016) yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Egenius, Triatmanto, & Natsir, (2020) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin terpuaskan pegawai, maka pegawai akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut terdapat pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa "pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara langsung lebih besar yaitu 0,377 dibandingkan dengan motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja." Meskipun memiliki pengaruh yang cenderung kecil, namun secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. "Sedangkan untuk pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil yang lebih kecil yaitu 0,293 dibandingkan pengaruh secara langsung."

Menurut Robbins & Judge (2018) yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaan", Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan untuk pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan lebih kecil dari pengaruh secara langsung. Hal ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow bahwa kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar

yang harus dipenuhi, karena kebutuhan fisiologis menjadi motif dasar bagi seseorang mau bekerja efektif dan dapat membenarkan produktivitas yang tinggi untuk perusahaan (Colquitt et al., 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra (2019) mengungkapkan bahwa "motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja". Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika pegawai mendapat motivasi yang baik seperti pemberian gaji dan insentif yang diterima sesuai serta selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan saling mendukung, maka pegawai akan mengalami kepuasan dalam melakukan pekerjaan seperti pegawai tidak akan segan-segan dalam membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas saya dan pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar

Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan juga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pemediasi antara beban kerja dengan kinerja.

Berpengaruhnya beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tanggapan responden yang mengungkapkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas Kampar mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan kondisi kerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar sangat menyenangkan dan nyaman serta pegawai merasa puas dengan cara puskesmas menerapkan kebijakan yang berlaku. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak terbebani dengan beban kerja yang diberikan pimpinan kepada bawahan. Dan pada akhirnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra (2019) yang mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Indikator pengambilan keputusan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam variabel beban kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dalam bekerja, mereka merasa dipercaya dan tidak terbebani sehingga puas dengan pekerjaannya.

5. KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan pemediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar. Kepuasan kerja merupakan pemediasi antara beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampar

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Ananta, G. P., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit: Suatu Literature Review. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 928–933.
- Arifin, S., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumber Sari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Proceedings Progress Conference*, 1(1), 480–487.
- Asbath. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean. *Semanticscholar*.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace, Sixth Edition. In *McGraw-Hill Education*. McGraw-Hill Education.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140–147.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480.
- Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4).
- Ganesha Rahyuda, A., & Bagus Danendra, A. A. N. (2019). The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(8), 40–49.
- Ghazi, S. R., Shahzada, G., & Khan, M. S. (2013). Resurrecting Herzberg's Two Factor Theory: an Implication to the University Teachers. *Journal of Educational and Social Research*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). Organizations - Behavior, Structure and Processes. In *Igarss 2014*.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh motivasi, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten aceh tamiang.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach. In *McGraw-Hill Education*.
- Kiruja, E. M. (2018). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1.
- Kusuma, G. C., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. *Universitas Brawijaya*, 22.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang.

- Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Luthans, F. (2011). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach Published. In *McGraw-Hill Companies, Inc.* (12th ed).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh motivasi dan kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja pusat kesehatan masyarakat. *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 28(1), 7437.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2).
- Putri, N. E., Hakim, A., & Makmur, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1).
- Rakhmalina, I., Emelda, E., Hafid, H., & Periansya, P. (2017). Influence of Motivation and Job Training The Performance of Employees PT. RB Sukasada Palembang. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 147.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. Pearson Education Limited.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Shahzadi, E., & Ahmad, Z. (2014). A Study on Academic Performance of University Students. *Conference Paper*.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159–166.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180.
- Sobaih, A. E. E., & Hasanein, A. M. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(3), 319–343. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768>
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590–616.
- Sudiarditha, I. K. R., Mardi, & Margaretha, L. (2019). Study of Employee Performance : Workload On Job Satisfaction And Work Stress. *Economics and Education Online Journal (ECONOSAINS)*, 17(1), 31–45.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Wijayanto, I. (2020). March 2020 Revised: 20. *The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Job Satosfication On Employee Performance*, 1(4), 492–502.
- Wilda al Aluf, Sudarsih, S. and D. M. (2017). *Assessing The Impact Of Motivation , Job Satisfaction , And Work Environment On Theemployee Performance In Healthcare Services*. 6(10), 337–341.
- Yusuf, A., Syafar, M., Rosmasrah, R., &

Hasmah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, *10*(2), 340–346.

Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah alimuddin umar kabupaten lampung barat tahun 2017. *Holistik Jurnal Kesehatan*, *11*(4), 209–215.