

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

Elva Zulfahmi^{1*}, Februati Trimurni²

^{1,2} Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*Korespondensi : elva_zulfahmi@students.usu.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang membantu dan menunjang Pemerintah Daerah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat terkhususnya dalam penyediaan sarana prasarana pasar, sehingga harus didukung dengan kemampuan pegawai yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PUD Pasar Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini mengguankan teori kinerja pegawai oleh Robbins yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kemudian dibuat menjadi beberapa item pernyataan dan disebar kepada 191 responden. Nantinya semua data yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi smartPLS dengan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM). Berdasarkan analisis yang dilakukan, diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh tanda positif pada nilai koefisien 0,829 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini dikarenakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai p-value 0,152 atau $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasam Kerja, PUD Pasar.

ABSTRACT

The Medan City Market Regional Public Company is a Regional Owned Enterprise which assists and supports the Regional Government in order to improve community welfare, especially in providing market infrastructure, so it must be supported by the ability of qualified employees. This research aims to find out and analyze how work motivation influences employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Medan City Market PUD. The method used in this research is explanatory research with a quantitative approach, data collection techniques through distributing questionnaires and documentation. This research uses Robbins' theory of employee performance which consists of quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence. Then it was made into several statement items and distributed to 191 respondents. Later, all data obtained will be processed using the smartPLS application

with the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. Based on the analysis carried out, it is known that the influence of work motivation on employee performance is positive and significant as indicated by the positive sign at the coefficient value of 0.829 and the p-value of $0.000 < 0.05$. Which means that H_0 is accepted and H_a is rejected, this is because the influence of work motivation on employee performance through job satisfaction has a p-value of 0.152 or > 0.05 . It can be concluded that there is no influence of work motivation on the performance of Medan City Market PUD employees through job satisfaction.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction, PUD Market.

A. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai keberhasilan di salah satu instansi pemerintahan. Permasalahan besar yang sedang dihadapi dewasa ini adalah masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Pegawai sebagai tenaga dalam suatu organisasi publik, sekaligus merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang masih banyak ditemukan kinerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan penjelasan pendapat senada yang diungkapkan oleh Ivancevich, Gibson, Donnelly, dan Konopaske dalam (Zalukhu, Aromatica, & Fatimah, 2023), yang mendefinisikan bahwa “*job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*”.

Perusahaan Umum Daerah (PUD)

Pasar Kota Medan merupakan badan usaha milik daerah yang membantu dan menunjang Pemerintah Daerah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat terkhususnya dalam penyediaan sarana prasarana pasar, sehingga harus didukung dengan kemampuan pegawai yang berkualitas.

Penilaian kinerja pegawai di PUD Pasar Kota Medan dilakukan secara kuantitatif yang menggambarkan keadaan pengawas dalam melaksanakan tugas-tugasnya, potensi pribadi dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kepribadian dalam menjalani tugas-tugas sebagai pegawai. Penilaian kerja Pegawai di PUD Pasar Kota Medan dinilai melalui formulir Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) yang dilakukan selama 1 kali dalam setahun. Kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan yang dinilai dengan DP3 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 1. Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) PUD Pasar Kota Medan

No	Nilai Kinerja DP3	Predikat	Jumlah Pegawai
1.	131-155	Sangat Baik	50
2.	111-130	Baik	120
3.	96-110	Cukup	85
4.	85-95	Sedang	74
5.	s/d-84	Kurang	37
Total			366

Sumber: PUD Pasar Kota Medan, 2023

Berdasarkan Tabel 1. DP3 di PUD Pasar Kota Medan menunjukkan bahwa dari sampel yang peneliti gunakan yaitu sebanyak 366 DP3 Pegawai diantaranya adalah 37 pegawai dengan predikat yang masih kurang. Selanjutnya terdapat 74 pegawai dengan predikat sedang, 85 pegawai dengan predikat cukup. Dan pegawai dengan predikat baik atau berada pada kisaran 111-130 dari DP3 sebanyak 120 pegawai. Serta terdapat pegawai dengan predikat sangat baik sebanyak 50 orang. Dari DP3 yang peneliti dapatkan di lokasi penelitian masih banyak pegawai yang belum mendapatkan predikat predikat penilaian kinerja (sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja yang rendah dalam suatu organisasi salah satunya disebabkan karena motivasi, sama halnya yang dikatakan oleh Robert & John dalam (Rismawati & Mattalata, 2018) yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dan hubungan mereka dengan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

Motivasi adalah suatu dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, fasilitas yang memadai, pemimpin yang mengayomi, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan sebagainya (Hasibuan M. S., 2019). Mewujudkan kinerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Karena ketika pegawai yang bekerja

tidak dapat merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, maka akan cenderung tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga pegawai tersebut tidak memiliki fokus dan tidak berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yaitu ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, akan tetapi juga berkaitan dengan aspek lain seperti melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan dalam mengikuti aturan-aturan serta lingkungan kerja tertentu yang sering kurang kondusif (Hariandja, 2022).

Berdasarkan apa yang telah diuraikan tersebut menjadi alasan bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana kinerja pegawai yang ada di PUD Pasar, sehingga peneliti melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Lokasi penelitian merupakan lokasi sosial yang dicirikan oleh adanya tiga unsur yaitu pelaku, tempat dan kegiatan yang akan diobservasi (Nasution, 2006). Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Tekni pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert yang akan disebarakan kepada 191

responden atau pegawai PUD Pasar Kota Medan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas yaitu untuk mengukur validnya suatu kuesioner dan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya untuk menghitung kuesioner sebagai indeks suatu variabel.

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Structura Equation Modelling (SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path). Dimana kemudia semua data yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi smartPLS. Pengujian model struktural PLS dilakukan dengan bantuan software smartPLS versi 3.0 dengan beberapa tahapan yaitu, uji outer model yang terdiri dari convergent validity, discriminant validity, average varian extracted (AVE), dan composite reliability dan cronbach alpha. Dan menggunakan uji inner model, yang terdiri dari R Square dan Q Square. Dan menggunakan uji confirmatory tretad analysis (CTA) yang merupakan suatu ukuran statistik yang lebih baik untuk menentukan apakah konstruk laten/orde tinggi reflektif atau formatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), realiabilitas (keandalan) dari suatu variabel. Melihat validitas suatu indikator dari suatu variabel konstruk dapat dilihat dari nilai outer loading atau loading faktor, jika nilai loading faktor $>0,6$ maka butir instrument dinyatakan valid. Hasil dari validitas konvergen menunjukkan bahwa nilai loading faktor dari masing-masing

indikator $>0,6$ semua indikator dapat dikatakan valid.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid yaitu dengan membandingkan nilai AVE pada setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan konstruk lainnya, maka dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Hasil menunjukkan bahwa nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid).

Analisis konsistensi internal atau uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk dengan indikator reflektif. Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik jika memiliki composite reliability $\geq 0,7$. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability sebesar $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk semua variabel dikatakan reliabel.

Analisis model struktural (*inner model*) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yaitu uji kebaikan (*goodness of fit*) dan uji hipotesis (uji t). Kebaikan suatu model yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R Square dan Q Square) yaitu angka yang Menunjukkan besarnya variasi variabel independen atau variabel bebas (eksogen) dalam mempengaruhi variabel dependen (endogen). Hasil uji kebaikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinan

Variabel Dependen	Indikator	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	Y1_1Y1_2Y1_3	0,574	0,565
	Y1_4Y1_5	0,463	0,454
		0,651	0,643
		0,332	0,325
		0,437	0,428
Kepuasan Kerja	Z1_1Z1_2Z1_3	0,696	0,685
	Z1_4	0,339	0,325
		0,738	0,732
		0,802	0,798

Sumber : Data yang diolah peneliti 2023

Koefisien jalur (*path coefficient*) dilihat dengan melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan t-statistik dengan t-tabel atau membandingkan p-value dengan 0,05, dimana koefisien jalur menunjukkan bentuk pengaruh (positif/negatif) dan p-value menunjukkan signifikan dari pengaruh tersebut. Ketika p-value <0,05 maka hipotesis nol ditolak atau Ha diterima, dan sebaliknya jika nilai p-value >0,05 maka hipotesis nol diterima atau hipotesis Ha ditolak. Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Hipotesis	Koefisien	P-Value	Keterangan	Diterima/ Ditolak
Motivasi kerja-KinerjaPegawai	H1	0,829	0,000	Positif dan Signifikan	Diterima
Motivasi kerja-Kepuasan kerja	H2	0,523	0,000	Positif dan Signifikan	Diterima
Kepuasan kerja-Kinerjapegawai	H3	0,263	0,036	Positif dan Signifikan	Diterima
Motivasi kerja-Kepuasan kerja-Kinerja pegawai	H4	0,230	0,152	Positif Tidak Signifikan	Ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 3. di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,000 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa Ha atau ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif nilai koefisien 0,523 dan

signifikan nilai p-value $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a atau ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif nilai koefisien $0,263$ dan signifikan nilai p-value $0,036 < 0,05$, yang berarti bahwa H_a atau ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif nilai koefisien $0,230$ dan tidak signifikan nilai p-value $0,152 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima atau tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PUD Pasar Kota Medan.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan. Sejalan dengan hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah $0,864$ lebih besar dari t tabel yaitu $1,668$ dengan nilai signifikan $0,390 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang sarana dan prasarana pasar. Oleh karena itu, setiap instansi atau organisasi publik harus memperhatikan motivasi yang diberikan

kepada pegawai dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka suatu organisasi atau perusahaan juga akan meningkat kinerjanya serta tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan (Afandi, 2018) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam seorang individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang berkualitas. Yang berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Perusahaan Umum Daerah Pasar sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan indikator yang dikemukakan (Afandi, 2018) terdiri dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja dan pengakuan atasan. Serta penggunaan teori yang dikemukakan (Robbins, 2006) dalam mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian menunjukkan bahwa adanya kaitan dan hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PUD Pasar Kota Medan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Mubaroqah & Yusuf, 2020) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Yang berarti bahwa pegawai yang mendapatkan motivasi atau dorongan yang diperoleh dari suatu instansi atau organisasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai akan memberikan rasa puas kepada pegawai tersebut.

Hal ini didukung oleh pendapat (Mujiatun, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, serta juga dikatakan sebagai suatu pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang memiliki semangat tinggi dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang nantinya akan membawa ke arah yang optimal. Dimana dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dapat mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins S. P., 2003). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif terkait pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut Rivai dalam (Nurlaila, 2012) yaitu bekerja pada tempat

yang tepat, pembayaran atau gaji yang di dapat sesuai, organisasi dan manajemen, orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Salah satu cara yang dapat digunakan dalam menentukan apakah pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merasa puas adalah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PUD Pasar Kota Medan ditemukan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang telah disebar kepada seratus Sembilan puluh satu (191) pegawai PUD Pasar, diperoleh sebanyak seratus dua puluh satu (121) responden yang menjawab setuju atau 63,3%. Serta posisi pekerjaan yang ditempati oleh pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai PUD Pasar, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yaitu sebanyak seratus tiga (103) responden yang menjawab setuju atau sekitar 53,9%, sedangkan pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak dua (2) responden. Hal ini membuktikan bahwa PUD pasar telah menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Hasil path coefficient atau uji hipotesis yang telah dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu kepuasan kerja memberikan kontribusi

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan. Hasil pengujian dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah $3,465 > 1,668$ dengan nilai sig sebesar $0,04 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai dilakukan salah satunya dengan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Seperti halnya dengan teori yang dikemukakan oleh (Affandi, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan menyebabkan peningkatan kerja, sehingga pekerja yang memiliki rasa puas akan lebih produktif dan maksimal dalam bekerja. Yang berarti bahwa pegawai yang memiliki rasa puas akan pekerjaan akan menyebabkan peningkatan kerja, sehingga pegawai yang memiliki rasa puas akan lebih produktif dan maksimal dalam melakukan semua pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Sejalan dengan pendapat (Robbins, 2006) bahwa “kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada

dalam suatu organisasi. Kinerja dapat dikatakan baik dan sukses apabila tujuan tercapai dengan baik, dimana kinerja juga dipandang sebagai interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja”. Sehingga jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan apa yang diharapkan oleh pegawai dan apa yang diharapkan oleh perusahaan sama-sama terpenuhi, maka dapat tercapainya kinerja pegawai yang baik. Dan nantinya akan meningkatkan kinerja perusahaan juga.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Hasil path coefficient atau koefisien jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak memiliki posisi yang penting atau tidak menjadi faktor penentu antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien pada hasil path coefficient yang menunjukkan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja namun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja masih positif dan tidak signifikan yang ditunjukkan oleh tanda positif pada nilai koefisien 0,230 dan tidak signifikan karena nilai p -value $0,152 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini dikarenakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki p -value 0,152 atau $> 0,05$.

Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai akan motivasi kerja pegawai tersebut akan meningkat pula, hal ini dikarenakan pegawai memiliki rasa akan diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi tempatnya bekerja. Dimana disini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pegawai dengan perusahaan, yaitu pegawai akan terpenuhi kepuasan kerjanya dengan motivasi yang telah diberikan perusahaan, dan begitu juga perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya karena pegawai memiliki kepuasan kerja yang mendorong pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dikatakan oleh (Handoko, 2001) yaitu tercapainya kepuasan seseorang akan dapat memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dengan maksimal guna mencapai kinerja yang maksimal.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dijelaskan diatas, untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan pada latar bab pendahuluan yang terdiri dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan; pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PUD Pasar Kota Medan; pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan; dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PUD Pasar Kota Medan. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu : a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh tanda positif pada nilai koefisien 0,829 dan nilai p-value $0,000 <$

0,05 yang dapat disimpulkan bahwa H_a atau ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang sarana dan prasarana pasar. b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dari perolehan nilai 0,523 dan signifikan nilai p- value $0,000 <$ 0,05 yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini dikarenakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki p-value 0,152 atau $>0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat dikemukakan saran untuk Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan untuk memberikan motivasi yang lebih kepada pegawai, baik itu dari hadiah atau reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, memaksimalkan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi para pegawai, menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang memadai dan dapat menunjang pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan pemimpin PUD pasar atau Direksi yang memberikan apresiasi ataupun penilaian terhadap kinerja pegawai. Dengan ditingkatkannya motivasi kerja yang diberikan oleh PUD Pasar Kota Medan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja PUD Pasar itu sendiri hal ini dikarenakan kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak pada kinerja suatu organisasi, sehingga PUD Pasar Kota Medan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu membantu dan menunjang kebijaksanaan umum

Perusahaan Daerah serta untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama dalam penyediaan sarana dan prasarana pasar, meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat, dan meningkatkan daya saing Perusahaan Umum Daerah. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat mendorong penelitian lain dibidang motivasi kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan cakupan yang lebih luas dan memiliki tujuan yang berbeda, yang kemudian dapat dilakukan perbandingan dengan penelitian yang telah dilakukan. Dan peneliti selanjutnya dapat mengukur kinerja clix pegawai dengan menambahkan variabel-variabel yang diangkat dan menggunakan teori-teori yang berbeda, sehingga mendapatkan pembaharuan yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk memperkaya temuan-temuan penelitian menggunakan metode kuantitatif dan dapat menggali informasi lebih dalam terkait aspek-aspek lainnya dengan variabel yang berbeda pula.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- 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*, 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Affandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Reserach*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Antoni, F. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Tesis Universitas 17 Agustus.
- Ardiani, W. (2017). *Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Finance di Kota Medan)*. *Jurnal Ilman*, 60-69.
- Asmawiyah, Afifah, M., & Nurjaya. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Mirai management*, 388-401.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kerja*. Yogyakarta: Depublish.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., John M, I., & James, D. (2002). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, J.F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structure Equation Modelling (PLS) (2 nd Editio)*. California, USA: Sage Publications Ltd.
- Hamzah, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Literasi

- Nusantara.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- BPFE. Hariandja. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Grasindo.
- Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134-147). Aceh: Universitas Serambi Mekkah.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 23. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841-856.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Depublish.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: CV. Amanah.
- Mahsun, M. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *KINERJA*, 17(2), 222-226.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Perilaku dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-3.
- Nasution. (2006). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bandung: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlaila. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas Khairun.
- Pahleviannur, M. R., et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka Grup.
- Panggabean, Tommy Y, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung. (Skripsi Sarjana, Universitas Sumatera Utara)
- Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Masnesia*. Sidoarjo: Zifatama.

- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rajput, Bakar, A., & Ahmad, M. S. (2011). *Motivators Used By Foreign And Local Banks In Pakistan: A Comparativenalysis*. *Internasional Journal Of AcademicResearch*.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajawaliPress.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: SelembaEmpat.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: Prentice-Hall.
- Rohaeni, H., & Rosmawati, M. (2019). *Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 126-139.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Magister Manajemen*, 1-15.
- Saekan, M. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Serdamayanti. (2004). *Good Governance: Membangun Sistem Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas*. Bandung: Manju Mundur.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1982). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Subariyanti. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. *Ecodemica*, 224-232.
- Sudarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar maju.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulton, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas MuhammadiyahJember*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.

- Widjaja. (2002). Otonomi Daerah dan daerah Otonom. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.
- Widodo, J. (2005). Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Malang: Bayu Media Publishing.
- Wijaya, A. (2019). Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03. Yogyakarta: Innosain. Wijaya, I.
- K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. AGORA, 1-5.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan pemerintah Nomor 10 Tahun 1979
- Peraturan Daerah Kota Medan No 4 Tahun 2021 Tentang Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan
- Badan Kepegawaian Negara (2022) Tentang Buku Statistik Aparatur Sipil Negara.