

Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana)

Citra Suci Mantauv

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yappas Pasaman Barat (Yappas)
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : chytra175@gmail.com

Diterima 20 November 2013

Disetujui 03 Januari 2014

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan melihat pula apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel motivasi kerja (x) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (y) dimana koefisien regresinya adalah 0,372 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Namun, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) tersebut mengalami penurunan dari 0,763 menjadi 0,372. Variabel kepuasan kinerja (I) sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi adalah 0,411 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,543 ($R^2 = 5.43$). Dengan kata lain terjadi peningkatan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 3.1% atau dari 2,33% menjadi 5,43%. Berarti dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja (I) memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Oleh sebab itu Badan Penanggulangan Bencana harus aktif dalam menyiapkan sumberdaya-sumberdaya yang ada, terutama sumber daya manusianya. Karena peranan sumber daya manusia sebagai pelaksana amanah kerja merupakan salah satu asset potensial dan menjadi salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik dan disertai adanya motivasi kerja yang tinggi pula.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu.

Selain motivasi kerja yang tinggi upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga orang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif

sedangkan seorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2009) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman/*security feeling* dan mempunyai segi-segi: segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), segi sosial psikologis yaitu, kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara sesama pegawai dan pegawai dengan atasan. Ketika seorang karyawan mengalami konflik peran dalam bekerja, dia memiliki kecenderungan tidak puas terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Karakteristik Individu akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kinerjanya.

Ditinjau dari segi motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat permasalahan yang dihadapi di Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat adalah dari segi motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat dianggap belum maksimal, terbukti kurangnya diberikan kesempatan menempuh pelatihan sesuai dengan pekerjaannya sedangkan dari segi kepuasan kerja sistem imbalan jasa yang tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Sehubungan dengan hal tersebut Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat lebih memberikan dukungan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian yang saya lakukan sebelumnya Citra Suci Mantauv, (2013) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Perbedaannya penelitian ini dengan sebelumnya adalah waktu dan objek yang berbeda, penulis mengeluarkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja serta memasukan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan selanjutnya adalah penelitian ini teknik analisis data untuk membuktikan hipotesis penelitian menggunakan

analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear bertingkat sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” (Studi Kasus Pada Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat).

BAHAN DAN METODE

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini maka desain penelitian ini merupakan pengujian hipotesis. Menurut Sekaran (2006) bahwa studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Jadi penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah 60 orang. Pada penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil maka pendekatan untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode survei.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

- a. Sumber data primer, yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber penelitian atau lapangan yang diperoleh melalui pengamatan dan pencatatan secara cermat melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat. Data ini merupakan jawaban responden yang akan dianalisis secara sistematis.
- b. Sumber data sekunder, penelitian meliputi berbagai keterangan yang diperoleh berdasarkan literatur-literatur maupun dokumentasi yang dimiliki Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat yang dapat menunjang penelitian ini.

Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument

untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris.

Analisa Koefisien Kolerasi

Analisa koefisien kolerasi merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel (Ghozalli, 2005: 51). Dalam penelitian ini, hubungan antara variabel kepuasan publik dan dimensi kualitas pelayanan dianalisis dengan menggunakan korelasi bivariate (*bivariate correlation*) melalui *Person's correlation*.

Analisis Regresi Sederhana

Analisa regresi linear sederhana merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuan untuk menggunakan analisis ini adalah untuk melihat pengaruh :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman barat dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = motivasi kerja

2. Pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + bI$$

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

M = kepuasan kerja

Regresi Bertingkat (*Hierarchical Regresi Analisis*)

Analisis regresi bertingkat (*Hierarchical Regresi Analisis*) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi (kepuasan kerja) terhadap hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat). Menurut Baron Kenny (1986) terdapat 4 langkah untuk melakukan pengujian dampak variabel Mediasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (β_1 harus signifikan)

2. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening (β_2 harus signifikan)
3. Variabel intervening harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (β_3 harus signifikan)
4. Mediasi penuh terjadi apabila variabel bebas (motivasi kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat), setelah dimediasi oleh kepuasan kerja (intervening). Sedangkan mediasi parsial terjadi apabila variabel bebas (motivasi kerja) masih berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat), tetapi nilai signifikannya mengalami penurunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Sebelum data hasil kuisioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan kehandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurannya, yaitu untuk menguji apakah kuisioner telah mengukur secara dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada diatas nilai 0,30. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Analisa Koefisien Kolerasi

Analisa koefisien kolerasi merupakan salah satu teknik untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini tujuan menggunakan analisa kolerasi adalah untuk melihat hubungan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, analisa ini mempergunakan SPSS versi 15.0. Hasil analisis koefisien kolerasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Correlations

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,376	,272(**)
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	60	60	60
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,376	1	,134(**)
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	60	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,272(**)	,134(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis koefisien kolerasi terlihat bahwa semua variabel penelitian mempunyai hubungan yang signifikan satu sama lain. Dimana terlihat bahwa:

1. Koefisien kolerasi dari motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0.272 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.
2. Koefisien kolerasi dari kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0.134 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa variabel yang mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai adalah variabel motivasi

kerja, hal ini berarti kinerja pegawai badan Penanggulangan Bencana lebih dominan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa Regresi Linear Sederhana merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun tujuan ini adalah untuk melihat :

1. Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikansi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	0.245	0,000
	Motivasi Kerja (X)	0,763	0,000
	F	47,051	0,000
	R ²	0,233	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 0,245 + 0,763X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) adalah 0,763 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,005. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H₁) penelitian ini yang menyatakan

bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat” **diterima**.

2. Nilai F ditemukan sebesar 47,051 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat.

3. Nilai R^2 (*R square*) ditemukan sebesar 0,233 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat sebesar 23,3 %. Sedangkan sisanya sebanyak 76,7% lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja (I) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Terikat	Variabel Intervening & Konstanta	Koefisien Regresi	Signifikansi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	0,379	0,000
	Kepuasan Kerja (I)	0,547	0,000
	F	29,573	0,000
	R^2	0,401	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (I) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bI$$

$$Y = 0,379 + 0,547I$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (I) adalah 0,547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,005. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (I) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua (H_2) penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat” **diterima**.
2. Nilai F ditemukan sebesar 29,573 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat.
3. Nilai R^2 (*R square*) ditemukan sebesar 0,401 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja

mempengaruhi variabel kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat sebesar 40.1%. Sedangkan sisanya sebanyak 59.9% lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Bertingkat

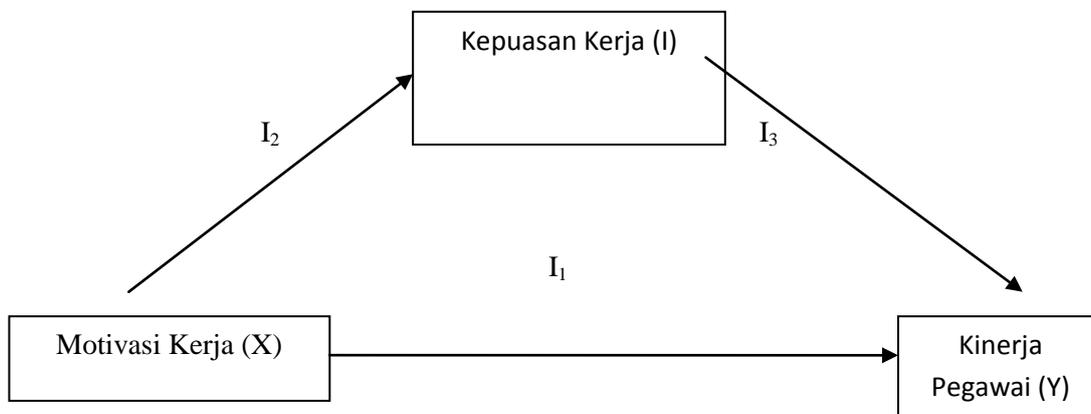
Analisis regresi bertingkat (*Hierarchical Regression*) merupakan teknik statistik untuk mengetahui dampak variabel mediasi atau intervening terhadap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Baron Kenny (1986) terdapat 4 langkah untuk melakukan pengujian dampak variabel Mediasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (β_1 harus signifikan)
2. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening (β_2 harus signifikan)
3. Variabel intervening harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (β_3 harus signifikan)
4. Mediasi penuh terjadi apabila variabel bebas (motivasi kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), setelah dimediasi oleh kepuasan kerja (intervening). Sedangkan

mediasi parsial terjadi apabila variabel bebas (motivasi kerja) masih berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), tetapi nilai signifikannya mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan gambar struktur mediasi yang dikemukakan oleh Baron Kenny (1986) sebagai berikut:

Struktur Intervening Baron Kenny (1986)



Berdasarkan hasil regresi linear sederhana tentang pengaruh dimensi motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (langkah pertama). Ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Dengan demikian persyaratan pada langkah pertama dalam pengujian pengaruh intervening terpenuhi.

Pengujian pengaruh intervening pada langkah kedua adalah variabel bebas (motivasi kerja) harus signifikan terhadap variabel intervening (kepuasan kerja). Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana ditemukan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (I). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa persyaratan langkah kedua dalam uji intervening telah terpenuhi.

Langkah ketiga pengujian mediasi adalah melakukan pengujian atas pengaruh variabel intervening (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil uji regresi linear sederhana tentang kepuasan nasabah (I) terhadap kinerja pegawai (Y) memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja (I) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian persyaratan ketiga dalam pengujian pengaruh intervening terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji pada langkah pertama, kedua, dan ketiga maka hasil uji intervening dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Analisa Regresi Bertingkat

Variabel Terikat	Variabel Bebas dan Intervening	Koefisien Regresi dan Signifikansi			
		Tahap 1	Sig.	Tahap 2	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	0,245	0,000	0,178	0,003
	Motivasi Kerja (X)	0,763	0,000	0,372	0,000
	Kepuasan Kerja (I)	-	-	0,411	0,000
	R ²	0,233		0,543	

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi bertingkat yang diringkas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahap 1:

a. Variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

dimana nilai koefisien regresinya adalah 0,763 dengan tingkat signifikan adalah 0.000.

b. Besar pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 2,33% (R² = 0,233).

Pada tahap 2, pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) setelah intervening atau intervensi oleh variabel kepuasan kerja (I) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi kerja (X) masih berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana koefisien regresinya adalah 0,372 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Namun, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) tersebut mengalami penurunan dari 0,763 (tahap I) menjadi 0,372 (tahap2).
- b. Variabel kepuasan kinerja (I) sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi adalah 0,411 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000.
- c. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,543 ($R^2 = 5.43$). Dengan kata lain terjadi peningkatan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 3.1% atau dari 2,33% menjadi 5,43%.

Berdasarkan uraian diatas dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja (I) memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) “dapat **diterima**. Secara umum, hipotesis merupakan dugaan tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat disajikan ringkasan hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, berikut ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya dalam bekerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatnya dalam bekerja.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat maka semakin meningkat kinerjanya.
4. Kepuasan kerja mengintervensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat. Artinya motivasi kerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsungnya terhadap kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat atas kesempatan penelitiannya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman Barat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002 . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan P raktek*, Edisi revisi V, Cet ke-12, Rineka Cipta, Jakarta.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Mantauv, Suci Citra. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota sawahlunto*. e- Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol: 01. No.2 Mei 2013. Hal.56-62.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Semarang. Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, V dan Ella Jauvani Sagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen.P, 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Bahasa Indonesia. PT. Indeks
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business : A Skill Building Approach*.Joh Wiley & Sons .