

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JUWANGI KABUPATEN BOYOLALI

Cahyo Tri Haryanto¹⁾

Rispantyo²⁾

Suprihatmi SW³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail : ¹⁾cahyo.triharyanto@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dalam memediasi faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dalam memediasi faktor motivasi terhadap kinerja pegawai. Populasi yang diteliti adalah pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali. Sampel diambil menggunakan metode sensus, sebanyak 49 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, dan uji pengaruh tidak langsung menggunakan uji Sobel. Penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, faktor motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, faktor kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, faktor kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi faktor motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar, bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya. Dalam era globalisasi, dan sejalan pula dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) menuntut adanya keterbukaan, demokratisasi, partisipasi dan pelayanan prima kepada masyarakat, sebagai akibat semakin tingginya kesadaran masyarakat bahwa mereka mempunyai hak untuk memperoleh pelayanan yang semakin baik dari pemerintah. Untuk itu diperlukan pegawai yang berkinerja baik.

Berbagai permasalahan yang muncul adalah berkaitannya dengan citra dan kinerja birokrasi yang belum dapat memenuhi keinginan masyarakat banyak. Tuntutan akan peningkatan profesionalisme aparatur negara yang berdaya guna, produktif dan bebas KKN serta sistem yang transparan, akuntabel dan partisipatif masih memerlukan solusi tersendiri. Ini berkaitan dengan semakin buruknya citra dan kinerja birokrasi dan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Rendahnya kualitas pelayanan publik merupakan salah satu sorotan yang diarahkan kepada birokrasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam era globalisasi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) ada dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi.

Sodikin et al, (2017:130) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012:99) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja dalam organisasi pemerintah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal.

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi capaian kinerja Puskesmas Juwangi dari tahun 2018 – 2019.

TABEL I
CAPAIAN KINERJA PUSKESMAS JUWANGI KABUPATEN BOYOLALI
TAHUN 2018 – 2019

No	INDIKATOR	CAPAIAN KINERJA		
		2018	2019	Target
1	ADMINISTRASI			
	Manj Umum	73,23%	86,34%	100%
	Manj SDM	72,45%	82,67%	100%
	Manj Keuangan dan BMN/BMD	73,19%	93,19%	100%
	Manj Pemberdayaan Masyarakat	77,72%	82,72%	100%
	Manj Data dan Informasi	76,22%	79,22%	100%
	Manj Program	60,67%	75,67%	100%
2	USAHA KESEHATAN MASYARAKAT			
	Upaya Kesehatan Ibu	10,91%	15,91%	100%
	Upaya Kesehatan Neonatus dan Bayi	5,15%	17,15%	100%
	Upaya Kesehatan Anak Balita dan Pra Sekolah	8,58%	15,58%	100%
	Upaya Kesehatan Anak Usia Sekolah dan Remaja	10,02%	15,02%	100%
	Upaya Kesehatan Usia Reproduksi	7,59%	15,59%	100%
	Upaya Kesehatan Lanjut Usia	75,32%	86,32%	100%
	Gizi	57,30%	62,30%	100%
	Upaya Kesehatan Lingkungan	54,76%	59,76%	100%
	Upaya Promosi Kesehatan	111,72%	96,72%	100%

Upaya Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular Langsung	6,75%	11,75%	100%
Imunisasi	48,49%	53,49%	100%
Upaya Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tular Vektor dan Zoonotik	0,00%	12,00%	100%
Surveilans dan Respon KLB	0,00%	5,00%	100%
Upaya Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular	78,74%	83,74%	100%
Keluarga Sehat	64,02%	94,02%	100%
3 USAHA KESEHATAN PERORANGAN			
Rawat Jalan	37,31%	32,54%	100%
Rawat Inap	66,91%	88,87%	100%
Laboratorium	63,31%	66,49%	100%
Kefarmasian	60,49%	257,04%	100%
Rekam Medis	18,98%	18,98%	100%
Persalinan	79,67%	69,27%	100%
Pengolahan Limbah	100,00%	100,00%	100%
Pengobatan	2,98%	2,97%	100%
Jaminan Kesehatan	39,36%	62,79%	100%

Sumber : <http://yankes.dinkes.bojolali.go.id>

Berdasarkan Tabel I tersebut, dapat dilihat tingkat kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi. Walaupun mengalami peningkatan, tetapi masih kurang dari target yang ditentukan. Untuk itu, diperlukan penelitian untuk dapat memberikan bukti empiris tentang upaya peningkatan kinerja pegawai, terutama di Puskesmas Juwangi Boyolali.

Hasil Penelitian terdahulu tentang tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menurut Suprata dkk (2015), Raden Yohanes Luhur (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani (2018) bahwa bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang lain tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menurut Agung Prihantoro (2012) bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaengka dkk (2018) bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Suprata dkk (2015) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini SKG dkk (2013) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan diatas, terdapat perbedaan hasil-hasil dari penelitian tersebut. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian kembali dan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal, penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variable mediasi, karena dirasa dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul “PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JUWANGI KABUPATEN BOYOLALI”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, 4) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, 5) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, 6) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, 7) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Teori loyalitas pertama kali dipopulerkan pada tahun 1956 oleh As'ad dalam Harsuko (2016:169), menyatakan bahwa teori atribusi atau Expectancy Theory pertama kali dikemukakan oleh Heider pada tahun 1958. Teori Atribusi menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi yang dilakukan antara kemampuan dasar dan motivasi, yang dirumuskan dengan formula sebagai berikut: P (Performance) merupakan fungsi M (Motivation) dan A (Ability) yang dapat ditulis sebagai rumus: $P = f(M \times A)$.

Vroom dalam Harsuko (2016:170) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh interaksi perkalian dari tiga komponen, yaitu Valence (nilai-nilai), Instrumentality (alat) dan Expectancy (harapan) jadi $M = f(V \times I \times E)$. Berdasarkan teori diatas maka seseorang karyawan yang rendah dalam salah satu komponennya maka kinerjanya akan rendah pula, dengan demikian dapat pula diartikan bahwa tenaga kesehatan yang kinerjanya rendah, maka hal tersebut dapat merupakan hasil dari motivasinya yang rendah atau kemampuannya yang kurang atau kedua-duanya yaitu motivasi dan kemampuannya yang rendah.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal. Sodikin et al, (2017:130) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

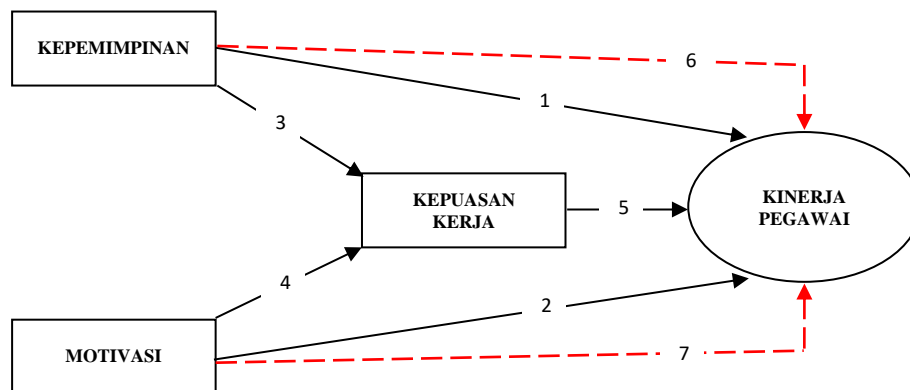
Motivasi

Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan T. Hani Handoko (2011:252) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual untuk melakukan tindakan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Model dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model diatas maka hipotesis yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

H₂ : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

- H₃** : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.
- H₄** : Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.
- H₅** : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Di Pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.
- H₆** : Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- H₇** : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengacu pendapat Muhammad Fadel (2009:195), kinerja pegawai diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut, yaitu: (1) Pemahaman atas tupoksi, (2) Memiliki inovasi, (3) Kecepatan kerja, (4) Keakuratan kerja, (5) Kerjasama antar pegawai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh pimpinan puskesmas Juwangi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pegawai Puskesmas Juwangi untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Mengacu pendapat Siagian Sondang P, (2010:121) dan Hamzah B. Uno, (2009:58), indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan yang efektivitas, yaitu: (1) Iklim saling mempercayai, (2) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, (3) Memberi inspirasi, (4) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional, (5) Membuat model pemecahan

Motivasi

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku pegawai di Puskesmas Juwangi agar mengarah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2013:13-17) indikator untuk mengukur motivasi adalah, sebagai berikut: (1) Promosi, (2) Prestasi Kerja, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Penghargaan, (5) Tanggung Jawab.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah keadaan emosional karyawan Puskesmas Juwangi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins dalam Zainur Rosiqin (2010:73), Menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk menentukan kepuasan kerja yaitu: (1) Kepuasan terhadap gaji yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima, (2) Kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan

perusahaan, (3) Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya, (4) d. Kepuasan terhadap supervisor yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali dengan obyek penelitian adalah Puskesmas Juwangi kabupaten Boyolali, sedangkan subyek dari penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Juwangi kabupaten Boyolali. Penelitian ini dilakukan dengan survei kepada Pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Agustus tahun 2020.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2014 : 13). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah data dari Instansi serta data tanggapan responden tentang Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai pada Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali. Sedangkan Data kuantitatif dapat diartikan sebagai data yang dapat dinyatakan dengan angka-angka atau yang terdiri dari angka-angka. Data yang terbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkat (Sugiyono, 2014: 13). Data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali. Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dengan angka-angka.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penilaian kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja. Data yang diperoleh dengan cara membagi kuesioner atau daftar pertanyaan untuk para responden. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen Sugiyono (2016:225). Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber utamanya, melainkan dari informasi lain seperti literatur, referensi maupun data lain yang dapat mendukung data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus (Suharsimi Arikunto, 2013 : 130). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali sejumlah 49 Orang.

Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Suharsimi Arikunto, 2013 : 131). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang berjumlah 49 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penyebaran angket atau kuisisioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kuisisioner yang berisi pertanyaan yang bersangkutan dengan indikator pengukuran variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert 5 point dari angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS). Rinciannya adalah sebagai berikut : Angka 1 = Sangat tidak setuju (STS), Angka 2 = Tidak Setuju (TS), Angka 3 = Kurang Setuju (KS), Angka 4 = Setuju (S), Angka 5 = Sangat Setuju (SS).

Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan sebagainya. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2016: 240).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	<i>p-value</i>	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	5	0,000	0,05	<i>Valid</i>
Motivasi (X_2)	5	0,000	0,05	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (Y_1)	5	0,000	0,05	<i>Valid</i>
Kinerja Pegawai (Y_2)	4	0,000	0,05	<i>Valid</i>

Berdasarkan uji *validitas* sebagaimana tersebut pada di atas semua butir instrumen Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Pegawai (Y_2) *valid* karena dari hasil uji korelasi *Pearson* masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05.

Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach Alpha	Kriteria uji	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,873	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0,824	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,871	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,733	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat semua item kuesioner mengenai variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Pegawai (Y_2) menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	49	14	25	4,10	2,10
Motivasi	49	12	24	3,76	2,37
Kepuasan Kerja	49	12	20	4,12	1,88
Kinerja Pegawai	49	16	24	3,94	1,73

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memperoleh skor tertinggi sebesar 25 sedangkan nilai terendah sebesar 14, kemudian untuk nilai rata-rata sebesar 4,10 atau dibawah nilai maksimal, artinya rata-rata pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali dalam menjawab pertanyaan variabel kepemimpinan belum mencapai nilai maksimal. Hasil nilai standar deviasi diperoleh 2,10 artinya data kurang bervariasi karena standar deviasi lebih kecil daripada mean.

Hasil statistik deskriptif variabel motivasi memperoleh skor sebesar 24 sedangkan nilai terendah sebesar 12, kemudian untuk nilai rata-rata sebesar 3,76 atau masih dibawah nilai maksimal, artinya artinya rata-rata pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali dalam menjawab pertanyaan variabel motivasi belum mencapai nilai maksimal. Hasil nilai standar deviasi diperoleh sebesar 2,37 artinya data kurang bervariasi karena standar deviasi lebih kecil daripada mean.

Hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja memperoleh skor sebesar 20 sedangkan nilai terendah sebesar 12, kemudian untuk nilai rata-rata sebesar 4,12 atau masih dibawah nilai maksimal, artinya artinya rata-rata pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali dalam menjawab pertanyaan variabel motivasi belum mencapai nilai maksimal. Hasil nilai standar deviasi diperoleh sebesar 1,88 artinya data kurang bervariasi karena standar deviasi lebih kecil daripada mean.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja pegawai memperoleh skor tertinggi sebesar 24 sedangkan nilai terendah sebesar 16, kemudian untuk nilai rata-rata sebesar 3,94 atau masih dibawah nilai maksimal, artinya rata-rata pegawai Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali dalam menjawab pertanyaan variabel Kinerja Pegawai belum mencapai nilai maksimal. Hasil nilai standar deviasi diperoleh sebesar 1,73 artinya data kurang bervariasi karena standar deviasi lebih kecil daripada mean.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47941728
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.084
Test Statistic		.957
Asymp. Sig. (2-tailed)		.319

Berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov test* diperoleh *p value* sebesar 0,319 > 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa residual normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	kriteria	VIF	Kriteria
Kepemimpinan	0,700	0,1	1,429	10
Motivasi	0,811	0,1	1,232	10
Kepuasan Kerja	0,702	0,1	1,425	10

Berdasarkan uji *multikolinieritas* diketahui bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja tidak saling berkorelasi linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai dari variabel kepemimpinan *tolerance* 0,700 > 0,1 dan VIF 1.429 < 10, variabel motivasi *tolerance* 0,811 > 0,1 dan VIF 1.232 < 10, kemudian variabel kepuasan kerja kepemimpinan *tolerance* 0,702 > 0,1 dan VIF 1.425 < 10. Dengan demikian model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi *multikolinieritas*.

Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.813	1.661		
Kepemimpinan	-.078	.083	-.153	-.944	.350
Motivasi	-.037	.069	-.082	-.546	.588
Kepuasan	-.151	.093	-.265	-1.633	.109

Berdasarkan *Glejser test* diketahui bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap variabel *absolut residual*. Hal ini ditunjukkan dengan *p value* variabel kepemimpinan dengan nilai signifikan 0,350, variabel motivasi dengan nilai signifikan 0,588 dan variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,109 yang ketiga nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05.

Uji Autokorelasi

		<i>Unstandardized Residual</i>
Test Value ^a		-.04329
Cases < Test Value		24
Cases >= Test Value		25
Total Cases		49
Number of Runs		23

Z	-.575
Asymp. Sig. (2-tailed)	.565

Berdasarkan *Runs test* diperoleh *p value* sebesar $0,565 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi *autokorelasi*.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil Uji t Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.434	2.518		2.158	.036
Kepemimpinan	.383	.120	.428	3.208	.002
Motivasi	.170	.106	.213	1.598	.117

1. Uji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Mengingat hasil uji pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_1 dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* yaitu sebesar 0,428.

2. Uji pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,117 > 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti Motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Mengingat hasil uji pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_2 dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* yaitu sebesar 0,213.

Hasil Uji t Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.048	2.505		4.410	.000
Kepemimpinan	.076	.125	.093	.609	.545
Motivasi	.321	.103	.439	3.104	.003
Kepuasan	.066	.140	.072	.470	.641

1. Uji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh nilai *p value* sebesar $0,545 > 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Mengingat hasil uji pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_4 dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* yaitu sebesar 0,093.

2. Uji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t p value sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan, mengingat hasil uji pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_5 dapat dilihat dari besarnya nilai standardized beta yaitu sebesar 0,439.
3. Uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil uji t pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh nilai dengan p value sebesar $0,641 > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Mengingat hasil uji pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_3 dapat dilihat dari besarnya nilai Standardized Beta yaitu sebesar 0,072.

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

1. Koefisien jalur pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (p_4) yaitu sebesar 0,093.
2. Besarnya total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu:
 - a. Pengaruh langsung
 $X \rightarrow Y_2 = p_4 = 0,093$
 - b. Pengaruh tidak langsung
 $X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = p_1 \times p_3 = 0,428 \times 0,072 = 0,030$
 - c. Total pengaruh (korelasi Kepemimpinan ke Kinerja Pegawai)
 $p_4 + (p_1 \times p_3) = 0,093 + 0,031 = 0,124$

Jadi besarnya koefisien pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja ($p_4 + (p_1 \times p_3)$) adalah 0,124. Membandingkan antara koefisien pengaruh tidak langsung dengan koefisien pengaruh langsung, setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung ($p_4 + (p_1 \times p_3)$) adalah sebesar 0,124 sedangkan koefisien pengaruh langsung (p_5) adalah sebesar 0,093, dengan demikian dapat dilihat bahwa koefisien pengaruh tidak langsung $0,124 >$ koefisien pengaruh langsung 0,093. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja signifikan.

Uji pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

1. Koefisien jalur pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (p_5) yaitu sebesar 0,439.
2. Besarnya total pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu:
 - a. Pengaruh langsung
 $X \rightarrow Y_2 = p_5 = 0,439$
 - b. Pengaruh tidak langsung
 $X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = p_2 \times p_3 = 0,213 \times 0,072 = 0,015$

c. Total pengaruh (korelasi Motivasi ke Kinerja Pegawai)

$$p_5 + (p_2 \times p_3) = 0,439 + 0,015 = 0,454$$

Jadi besarnya koefisien pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja ($p_5 + (p_2 \times p_3)$) adalah 0,454. Membandingkan antara koefisien pengaruh tidak langsung dengan koefisien pengaruh langsung, setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung ($p_5 + (p_2 \times p_3)$) adalah sebesar 0,454 sedangkan koefisien pengaruh langsung (p_5) adalah sebesar 0,439, dengan demikian dapat dilihat bahwa koefisien pengaruh tidak langsung $0,454 >$ koefisien pengaruh langsung 0,439. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja signifikan.

Uji Statistik F

Uji ketetapan model (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah model yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja sudah tepat untuk memprediksi Kinerja Pegawai. Hasil uji F dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 Regression	38.495	3	12.832	5.496	.003a
Residual	105.056	45	2.335		
Total	143.551	48			

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 5,496 dengan p value sebesar $0,003 < 0,05$ berarti signifikan, yang artinya model yang dipilih yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja sudah tepat dalam memprediksi Kinerja Pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini sudah fit (tepat).

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan pengaruh variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam persen. Hasil uji Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut.

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.518a	.268	.219	1.52794

Hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai 0,219 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja adalah sebesar 21,9% sedangkan sebesar 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,545 > 0,05$ yang berarti Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai,

dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yati Suharti (2010) tentang Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sales Supervisor Pertokoan Sepanjang Malioboro Yogyakarta) serta penelitian dari Suprata dkk (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada *Wake Bali Art Market* Kuta-Bali). Hasil dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, serta penelitian dari Agung Prihantoro (2012) tentang Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). Hasil dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,641 > 0,05$ yang berarti Kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprata dkk (2015) tentang tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada *Wake Bali Art Market* Kuta-Bali). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis 4 yang berbunyi “Kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suparta dkk (2015) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,117 > 0,05$ yang berarti Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis 5 yang berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juniari dkk (2015) tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja, dalam hal ini koefisien pengaruh tidak langsung $0,124 >$ koefisien pengaruh langsung $0,093$ yang menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheni dkk (2016) tentang Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja.

7. Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung motivasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja, dalam hal ini koefisien pengaruh tidak langsung $0,454 >$ koefisien pengaruh langsung $0,439$ yang menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Pengaruh Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi kabupaten Boyolali dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheni dkk (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada

Karyawan *Outsourcing* Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa faktor kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, (2) Motivasi mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, (3) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa faktor kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, (4) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, (5) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa motivasi yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, (6) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Berarti bahwa kepemimpinan yang dimediasi dengan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali, (7) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Berarti bahwa motivasi yang dimediasi dengan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, Usman. 2014. Asas-Asas Manajemen. Depok: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadel Muhammad dan K. Toruan Rayendra L . 2009. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Febriyani Finda Kapahang, Arie Rorong, Gustaf Tampi. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). JAP No.31 Vol III.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- _____. 2013. Manajemen, edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani Pasolong. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2010. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Juniari , Ni Kadek Eni. Riana, I Gede. Subudi, Made. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11: 823-840
- Kaengke. A.Samuel. Tewel, Bernhard. Uhing, Yantje. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.341-350
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardi. 2014. Sistem Informasi Akuntansi. Bogor. Ghalia Indonesia
- Nugraheni, Rini dan Dadie, Camela Ikey Badhoeg. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016, Halaman 1-14
- Nugraheni, Rini dan Widiyanto, Darmawan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 7, Nomor 4, Halaman 1-9
- Prihantoro, Agung. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *VALUE ADDED* Vol. 8 No. 2 Maret 2012 – Agustus 2012 : 78 - 98
- Qurratul, Aini SKG. Sosilo, Herianto. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang : UB Press.

- Robbin dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana. Dan Suhenda Adia,. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba.
- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Metodologi Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. Metodologi Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartini, Yati. 2010. Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sales Supervisor Pertokoan Sepanjang Malioboro Yogyakarta).
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Center for Academic Publishing Service*.
- Suprpta, Made. Sintaasih. Desak Ketut. Riana, I Gede. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4.06, 2015, Hal. 430-442.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.
- Uno, Hamzah B. 2009. Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai dan Bachtiar, Rafli. 2013. Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Murai Kencana
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.

Zainur, Muhamad Roziqin. 2010. Kepuasan Kerja, Malang : *Averroes Press*.