JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Analysis Of Motivation And Work Ethic On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable

Analisis Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Olfan Fuary [1] ;Sri Rahayu [2]; Darmilisani [3]
[1]Master of Management Student, Universitas Pembangunan Pancabudi,Indonesia
[2]Universitas Pembangunan Pancabudi,Indonesia
Email: [1]fhandit@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [18 September 206]
Revised [04 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Motivation, Work Ethic, Job Satisfaction, Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada satuan kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang di Sumatera Barat. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No. 50, RT. 03 / RW. 07, Kelurahan Lolong Belanti, Kota Padang, Sumatera Barat 25135. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April sampai Juli 2026. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 107 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS.Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa etos kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang lebih terbatas.

ABSTRACT
This study aims to analyze the effect of motivation and work ethic on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the work unit of the Class I Immigration Office TPI Padang, West Sumatra. This research was conducted at the Class I Immigration Office TPI Padang located at Jl. Khatib Sulaiman No. 50, RT. 03 / RW. 07, Lolong Belanti Village, Padang City, West Sumatra 25135. The study was carried out from April to July 2026. The research method used was a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The population in this study consisted of all employees totaling 107 people. The sampling technique used was saturated sampling, so all members of the population were used as research samples. The data analysis technique used Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS software.The results showed that work ethic has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, motivation does not have a significant effect on job satisfaction, but it has a positive and significant effect on employee performance. Indirectly, work ethic has a significant effect on employee performance through job satisfaction, while motivation does not have a significant effect on employee performance through job satisfaction. The conclusion of this study is that work ethic and job satisfaction are the main factors influencing employee performance, while motivation has a more limited effect.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berperan dalam memberikan pelayanan publik. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor kompetensi, faktor psikologis seperti motivasi dan sikap kerja juga sangat menentukan hasil kerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik, peningkatan kinerja pegawai menjadi tuntutan yang semakin penting seiring dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan dalam kinerja pegawai, seperti keterlambatan pelayanan, kurangnya responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, serta belum optimalnya pencapaian target kerja. Pada instansi seperti Kantor Imigrasi, permasalahan ini menjadi sangat krusial mengingat tingginya tuntutan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan akurat, terutama dalam pengurusan dokumen keimigrasian seperti paspor dan pengawasan orang asing.

Fenomena lain yang sering terjadi adalah adanya perbedaan tingkat motivasi antar pegawai. Sebagian pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi, sementara sebagian lainnya cenderung bekerja secara rutin tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan kinerja. Menurut teori motivasi dari Herzberg (Two Factor Theory), motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor ekstrinsik (seperti gaji dan kondisi kerja). Penelitian oleh Nugraheni et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Selain motivasi, etos kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan nilai-nilai positif seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan komitmen terhadap pekerjaan. Teori etos kerja menyatakan bahwa individu dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki orientasi pada hasil dan kualitas kerja yang lebih baik. Penelitian oleh Aqsariyanti et al. (2019) membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, kurangnya inisiatif, serta minimnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja.

Di sisi lain, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori kepuasan kerja dari Locke, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kompensasi, serta peluang pengembangan karir. Penelitian Ardianti et al. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, Yudana et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun demikian, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa tidak semua pegawai yang memiliki motivasi dan etos kerja tinggi otomatis memiliki kinerja yang baik. Hal ini diduga karena adanya faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut, salah satunya adalah kepuasan kerja. Dalam beberapa kasus, pegawai yang memiliki motivasi tinggi namun tidak merasa puas terhadap pekerjaannya tetap menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya (research gap). Nugraheni et al. (2020) dan Aqsariyanti et al. (2019) menemukan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, Tarjo (2020) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat berbeda tergantung pada faktor lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di sisi lain, Yudana et al. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan Alfani (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja lebih berperan sebagai variabel intervening daripada variabel langsung.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hubungan antara motivasi kerja, etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta dan pendidikan, sehingga masih terbatas penelitian yang dilakukan pada instansi pemerintah, khususnya pada Kantor Imigrasi. Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang di Sumatera Barat.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Yudana et al. (2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Tarjo (2020), kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi menjadi dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Nugraheni et al. (2020), motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu yang mempengaruhi semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, Andayani dan Tirtayasa (2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan nilai-nilai positif dalam bekerja, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras.

Menurut Aqsariyanti et al. (2019), etos kerja adalah sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Yudana et al. (2020), etos kerja merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai moral dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif. Menurut Ardianti et al. (2018), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, Alfani (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang berjumlah 107 orang. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, seluruh populasi yang berjumlah 107 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS.Analisis dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu:

Analisis Model Pengukuran (Outer Model), **meliputi:**

- Validitas konvergen, dilihat dari nilai loading factor yang harus lebih dari 0,70.
- Validitas diskriminan, dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) yang harus lebih dari 0,50.
- Reliabilitas, dilihat dari nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang harus lebih dari 0,70.

Analisis Model Struktural (Inner Model), **meliputi:**

- Uji R-Square (R^2) untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
- Uji koefisien jalur (path coefficient) untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel.
- Uji bootstrapping untuk menguji signifikansi pengaruh dengan melihat nilai t-statistic (>1,96) dan p-value (<0,05).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik bootstrapping pada SmartPLS. Menurut Ghozali (2019), hipotesis dapat diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

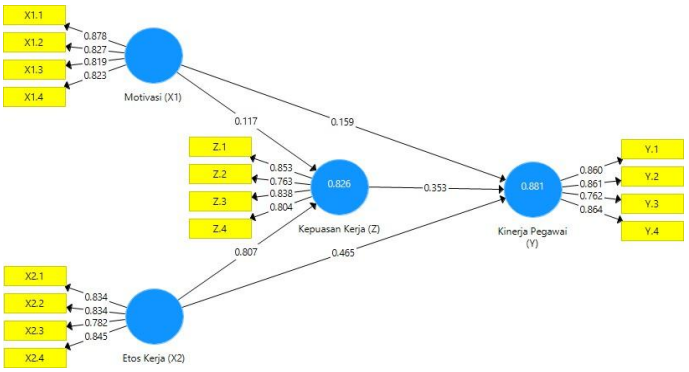
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis *Outer Model*

Dalam pengujian outer model bertujuan untuk melihat validity dan reliability suatu model. Analisis pengujian ini akan dilihat dari pengaruh factor Loading, Averange Variance Extratcted (AVE), dan Discriminant Validity, serta composite reliability.

Gambar 1: Outer Model



Sumber : Output Smart PLS

Berdasarkan hasil outer loading, seluruh indikator pada variabel Motivasi (X1), Etos Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai di atas 0,70. Indikator Motivasi (X1) berkisar antara 0,819–0,878, Etos Kerja (X2) antara 0,782–0,845, Kepuasan Kerja (Z) antara 0,763–0,853, dan Kinerja Pegawai (Y) antara 0,762–0,864. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam mengukur masing-masing variabel dalam penelitian.

Tabel 1: *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Etos Kerja (X2)	**0,842**	**0,894**	**0,679**
Kepuasan Kerja (Z)	**0,831**	**0,888**	**0,665**
Kinerja Pegawai (Y)	**0,858**	**0,904**	**0,702**
Motivasi (X1)	**0,858**	**0,904**	**0,701**

Sumber : Output Smart PLS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk, seluruh variabel menunjukkan nilai yang memenuhi kriteria. Nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel berada di atas 0,70 (0,831–0,858) yang menunjukkan reliabilitas yang baik. Nilai reliabilitas komposit juga berada di atas 0,70 (0,888–0,904), sehingga konstruk dinyatakan konsisten. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh variabel berada di atas 0,50 (0,665–0,702), yang berarti telah memenuhi validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan valid.

Analisis *Inner Model*

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan model struktrual yang dibangun robust dan akurat. Tahapan analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural dilihat dari beberapa indikator yaitu :

Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan progrsm SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R Square sebagai berikut :

Tabel.2: Hasil R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,826	0,822
Kinerja Pegawai (Y)	0,881	0,877

Sumber : Output Smart PLS

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Berdasarkan hasil uji R-Square, variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,826 dan Adjusted R Square sebesar 0,822, yang berarti bahwa 82,2% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sementara itu, Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,881 dan Adjusted R Square sebesar 0,877, yang menunjukkan bahwa 87,7% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dalam model. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Setelah menilai inner model maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini deilakukan dengan melihat T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabilai nilai *T-Statistics* > 1,96 dan P-Values < 0,05. Berikut ini adalah hasil *Path Coefficients* pengaruh langsung :

Tabel 3.Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Sampel Asli (O)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values	Hasil
Etos Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,807	11,684	**0,000**	**Diterima**
Etos Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,465	5,069	**0,000**	**Diterima**
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,353	4,154	**0,000**	**Diterima**
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,117	1,573	**0,058**	**Ditolak**
Motivasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,159	1,953	**0,026**	**Diterima**

Sumber : Output Smart PLS

Etos Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien sebesar 0,807 dengan T-statistik 11,684 dan P-value 0,000 menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Pegawai yang memiliki disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien sebesar 0,465 dengan T-statistik 5,069 dan P-value 0,000 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis diterima. Etos kerja yang baik mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan akan bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien sebesar 0,353 dengan T-statistik 4,154 dan P-value 0,000 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis diterima.Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih loyal, produktif, dan memiliki motivasi yang lebih baik dalam bekerja.

Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien sebesar 0,117 dengan T-statistik 1,573 dan P-value 0,058 menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Motivasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau hubungan kerja.

Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien sebesar 0,159 dengan T-statistik 1,953 dan P-value 0,026 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis diterima. Motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai meskipun pengaruhnya relatif kecil. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)

	Sampel Asli (O)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values	Hasil
Etos Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,284	3,622	**0,000**	**Diterima**
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,041	1,505	**0,066**	**Ditolak**

Sumber : Output Smart PLS

Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien sebesar 0,284 dengan T-statistik 3,622 dan P-value 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung bersifat positif dan signifikan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai. Artinya, etos kerja yang tinggi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien sebesar 0,041 dengan T-statistik 1,505 dan P-value 0,066 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung bersifat positif namun tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menjembatani hubungan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan etos kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja pegawai juga semakin baik.
4. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara nyata.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya relatif kecil.
6. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan tersebut.
7. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut.

Saran

1. Organisasi disarankan untuk meningkatkan etos kerja pegawai melalui pembinaan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Pihak manajemen perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian kompensasi yang adil.
3. Organisasi perlu tetap meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, insentif, dan peluang pengembangan karir agar kinerja pegawai semakin optimal.

4. Manajemen diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dengan menggunakan metode analisis yang berbeda atau model penelitian yang lebih kompleks agar hasil penelitian menjadi lebih variatif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Alfani. (2018). Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 301–312.

Andayani., & Tirtayasa. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 45–56.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Aqsariyanti., et al. (2019). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 210–220.

Ardianti., et al. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2), 98–107.

Darmilisani Darmilisani, Nuraini Kemalasari Istiqamah, Riska Fadhillah Hasibuan (2024), *Analisis Disiplin Kerja, Aksebilitas dan Produktivitas terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan,* Jurnal Bina Bangsa Ekonomika

Imam Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS dan SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Edwin A. Locke. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally. Frederick Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

H Prayetno, D Darmilisani (2024), *Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Denai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,* Jurnal Media Wahana Ekonomika

Nugraheni., et al. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 123–134.

Rahayu, Sri. "Pengaruh Kualitas Source Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Tools* 12, no. 1 (2020): 51.

Rahayu, S. (2020). *Effect Of Work To Family Conflict And Work Stress On Organizational Commitments With Work Satisfaction As Intervening Variables*. *International Journal For Innovative Research In Multidisciplinary Field*, *6*(7), 10-17.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarjo. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(1), 55–66.

Yudana., et al. (2020). Pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 67–78.