

## Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhiyasa

I Gusti Made Dharma Hartawan<sup>1</sup>, Komang Riki Satna Darma<sup>2</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2</sup>

### Kata kunci:

Kinerja Pegawai,  
Penempatan Kerja  
Dan Kepuasan  
Kerja

### ABSTRAK

Studi ini berencana untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja melalui penempatan kerja pada KPN Werdhi Yasa. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan melihat perbedaan SEM, yang dikenal dengan visual rendition 3.0 Partial Least Square (PLS). Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh pada kepuasan kerja adalah positif dan sig. dimana hasilnya adalah 0,445 dengan nilai t-hitung  $3,129 > 1,96$  dengan sig.  $0,002 < 0,050$ . Dampak kinerja pegawai pada penempatan kerja adalah positif dan sig. dimana hasilnya adalah 0,713 dengan nilai t-statistik  $> 1,96$ , yaitu 12,219 dan tingkat sig.  $0,000 < 0,050$ . Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai positif dan sig. dimana koefisien 0,419 dan t-statistik  $2,989 > 1,96$ , dengan sig.  $0,003 < 0,050$ . Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja dengan penempatan kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai t statistic  $2,821 > 1,960$  dan sig sebesar  $0,005 < 0,050$ .

### Keywords:

Employee  
Performance, Job  
Placement and Job  
Satisfaction

### ABSTRACT

*This study plans to determine the effect of employee performance on job satisfaction through work placements at KPN Werdhi Yasa. The information checking strategy used in this exploration is Structural Equation Modeling (SEM) by looking at SEM differences, known as visual rendition 3.0 Partial Least Square (PLS). The consequences of this study indicate that employee performance has a positive effect on job satisfaction and sig. where the result is 0.445 with a t-count value of  $3.129 > 1.96$  with sig.  $0.002 < 0.050$ . The impact of employee performance on job placement is positive and sig. where the result is 0.713 with a t-statistic value  $> 1.96$ , which is 12.219 and the sig.  $0.000 < 0.050$ . Effect of work placement on job satisfaction with a positive value and sig. where the coefficient is 0.419 and the t-statistic is  $2.989 > 1.96$ , with sig.  $0.003 < 0.050$ . The effect of employee performance on job satisfaction with job placement as a mediating variable with a t statistic value of  $2.821 > 1.960$  and a sig of  $0.005 < 0.050$ .*

## PENDAHULUAN

Setiap perkumpulan atau organisasi baik swasta maupun pemerintah pasti memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang ingin dicapai melalui latihan-latihan yang dilakukan. Salah satunya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, penting untuk merancang dan membina SDM yang baik. Bagi organisasi untuk bersaing di bidang bisnis, mereka akan berusaha untuk meningkatkan SDM yang membantu bisnis mereka. Keberadaan SDM dalam suatu organisasi

merupakan sumber daya yang penting dan harus terus dijaga mengingat SDM sangat mungkin menjadi komponen utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam suatu pekerjaan agar organisasi mencapai tujuan atau kemajuan suatu organisasi, tidak akan terlepas dari pemenuhan yang diperoleh oleh pegawainya. Robbins and Judge, (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah disposisi keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap pegawai sangat dipengaruhi oleh kinerjanya selama bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja atau bisa juga dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang wakil dalam organisasi selama wakil tersebut bekerja di organisasi sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan kepada pekeija (Illanisa, N., dkk.2019:19). Selain kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh penempatan kerja, dimana pengaturan posisi yang tepat dapat meningkatkan pemenuhan pekerjaan dilihat dari pengaturan motivasi atau penghargaan yang diperoleh pegawai. Penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, hal ini didukung oleh penelitian yang dipimpin oleh al Muhtadin dkk., (2021) dengan hasil yang menyatakan bahwa penempatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Penempatan kerja adalah tugas atau penugasan kembali seorang pegawai ke tempat baru (Fahmi, 2017). Demikian pula dengan KPN Werdhi Yasa, yang bergerak di bidang administrasi kredit dan bursa, bergerak dalam bidang jasa perkreditan dan perdagangan, yang selalu menilai kinerja pegawai dari pendapatan usaha yang diperoleh koperasi setiap tahunnya. KPN Werdhi Yasa yang beralamat di Jalan Bisma Nomor 8xx Singaraja, Kabupaten Buleleng dan merupakan salah satu organisasi yang membantu bergerak di bidang retail yang menjual makanan dan minuman disamping usaha percetakan di Singaraja. KPN Werdhi Yasa adalah salah satu koperasi di Singaraja dengan luas yang dekat dengan pekarangan dan lebih tepatnya berada dekat dengan perumahan, KPN Werdhi Yasa yang beralamat di Jalan Bisma Nomor 8xx Singaraja merupakan usaha salah satu koperasi yang menjual kebutuhan pokok keluarga (makanan dan minuman) dan selanjutnya mesin cetak yang didirikan oleh Bapak Drs. Widiyasa yang luar biasa. Dengan tujuan untuk meningkatkan penjualan dan pendapatan dimana pemilik KPN Werdhi Yasa pada awalnya hanya melakukan pencadangan dana dan kredit untuk para guru di Singaraja yang dibantu dengan pelaksanaan pekerja yang baik dan kemudian pada tahun 1993 ia memiliki pilihan untuk menambah usahanya, di khususnya toko (minimarket) yang menjual bahan-bahan pokok. keluarga dan percetakan dengan modal kecil yang diperoleh dari individu dan modal diperoleh melalui uang muka. Dimana hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak item yang disediakan oleh koperasi yang disesuaikan dengan posisi pekerja yang tepat juga dapat mendorong koperasi yang lebih unggul.

Berdasarkan informasi pendapatan KPN Werdhi Yasa selama tahun 2017 s/d 2021 maka dapat dimaklumi bahwa pendapatan KPN Werdhi Yasa selama tahun 2017 s/d 2021 selalu berubah, namun jika dilihat dari total pendapatan selama 5 tahun sebelumnya menjadi Rp. 1.149.163.000,-, hal ini menunjukkan adanya penurunan jumlah konsumen yang melakukan pembelian atau mendapatkan pinjaman tunai di KPN Werdhi Yasa, dan dilihat dari informasi penjualan disadari bahwa terjadi kenaikan penjualan pada tahun 2018 sebesar Rp. 5.297.(XX),- atau 2,20% dari tahun 2017 hingga 2018, sedangkan pada tahun berikutnya, 2019 hingga 2021 KPN Werdhi Yasa secara umum mengalami penurunan pendapatan, khususnya pada tahun 2019 sebesar Rp. 4.891.000,- atau 2,07%, pada tahun 2020 bertambah menjadi Rp. 14.066.000,- atau 6,33% dan pada tahun 2021 menjadi Rp. 8.605.000,- atau 4,03%, di mana penurunan tingkat pendapatan diliputi oleh divisi percetakan dan belanja, penurunan pendapatan disebabkan oleh penundaan staf yang mengakibatkan kekosongan stock barang dagangan atau kertas dalam proses produksi di percetakan yang berdampak secara langsung terhadap pendapatan koperasi, karena terkadang para guru yang membeli barang atau produk di KPN Werdhi Yasa membelinya langsung dalam skala besar yang berdampak pada pendapatan toko dimana pegawai sering kali lupa dalam menyiapkan pesanan yang telah dilakukan atau terlambat dalam mengirimkan barangnya dan juga pegawai yang bertugas di tempat yang baru (baru dipilih) kurang melakukan penjajagan ke sekolah-sekolah dalam upaya meningkatkan penjualan atau menambah pendapatan koperasi yang berdampak pada meningkatnya isentif yang diterima pegawai tersebut jika berhasil atau mengajak guru untuk bergabung menjadi anggota koperasi.

Penempatan kerja adalah tugas atau penugasan kembali seorang wakil ke jabatan baru (Fahmi, 2017). Penempatan adalah cara paling umum untuk menempatkan individu-individu ideal secara sempurna. Sebelum interaksi situasi selesai, dilakukan siklus pilihan terlebih dahulu (Simanjuntak, 2019). Penempatan kerja pegawai yang representatif merupakan pengembangan dari tekad, khususnya situasi tenaga kerja yang akan datang yang diakui (lulus pilihan) di tempat/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus menunjuk jabatan kepada individu tersebut (Hakim, 2019). Seperti

yang ditunjukkan oleh Robbins dan Judge, (2017) merekomendasikan bahwa kepuasan kerja adalah disposisi keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu kecenderungan yang mendukung atau tidak menjunjung tinggi pegawai terkait dengan pekerjaan dan kondisinya (Arifin, 2017). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang unik karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan kualitas yang berlaku untuk setiap orang.

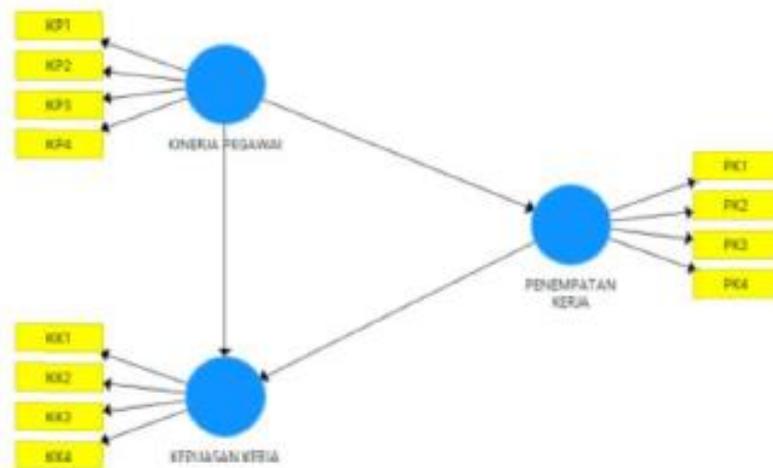
## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Jalan Bisma Nomor 8xx Singaraja. Teknik pengumpulan data kuesioner serta dokumentasi, Populasi dan sampel yang digunakan 35 orang pegawai KPN Werdhi Yasa serta teknik analisis data dalam penelitian ini model pengukuran atau outer model, inner model serta pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil dari penelitian berhubungan dengan informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Hasil dari penyebaran survey kepada 35 responden didapatkan bahwa yang layak dipakai adalah 35, kemudian pada saat itu dibedah oleh SEM berbasis Partial Least Square (PLS).



**Gambar 1. Model Struktural**

Gambar 1. menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (KP) diukur dengan empat indikator KPI, KP2, KP3 dan KP4. Variabel indikator PK1, PK2, PK3 dan PK4. Sedangkan Kepuasan Kerja (KK) diukur dengan empat indikator KK1, KK2, KK3 dan KK4.

**Tabel 1**  
**Nilai Loading Faktor**

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Penempatan Kerja
KK1	0,862		
KK2	0,744		
KK3	0,810		
KK4	0,751		
KPI		0,841	
KP2		0,749	
KP3		0,780	
KP4		0,894	
PK1			0,713
PK2			0,869
PK3			0,729
PK4			0,787

Convergent Validity memiliki nilai loading faktor memberikan hasil semua indikator dikatakan tinggi karena berkorelasi diatas 0,70 dan indikator penelitian adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Dapat ditunjukkan indikator Kepuasan Kerja merupakan ukuran tertinggi dari semua indikator variabel penelitian, karena indikator Kinerja Pegawai (KP4) memiliki nilai korelasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu 0,894 dengan indikator kerjasama antar pegawai, dimana ini menandakan bahwa kerjasama antar pegawai yang berkerja sangat besar memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan variabel yang memiliki indikator paling kecil yaitu Penempatan Kerja (PK1) dengan indikator kemampuan, dimana ini menandakan kemampuan kerja pegawai kurang mempengaruhi kepuasan kerja yang diterima pegawai, yang dilihat dari adanya pegawai yang memiliki kemampuan bekerja yang kurang mengerti akan pekerjaannya, karena pegawai tersebut baru saja terpilih menjadi pengurus koperasi. Discriminant Validity dikatakan valid bila lebih tinggi dari 0,70, Kinerja Pegawai (0,818), Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja sebesar (0,756), Kinerja Pegawai terhadap Penempatan Kerja sebesar (0,743) dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar (0,750), sedangkan variabel Kepuasan Kerja sebesar (0,794). Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,50 yang menyatakan bahwa nilai variabel semua variabel sudah memenuhi syarat atau dikatakan valid. Variabel yang memiliki nilai tertinggi pada cronbach alpha dan composite reliability adalah variabel kinerja pegawai. Bisa diambil kesimpulan semua variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai reliabel.

Nilai cronbach alpha diatas 0,60 dan composite reliability' diatas 0,70. Nilai kinerja pegawai dengan nilai cronbach alpha (0,836) dan composite reliability (0,890). Penempatan kerja dengan nilai cronbach alpha (0,781) dan composite reliability (0,858). Sedangkan kepuasan kerja dengan nilai cronbach alpha (0,805) dan composite reliability (0,871). Variabel yang memiliki nilai tertinggi pada cronbach alpha dan composite reliability adalah variabel kinerja pegawai. Nilai sig dan R-Square dari model pengujian model yang mendasari dinilai menggunakan R-Square untuk uji t variabel terikat dan arti dari koefisien parameter. R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja (KK) dan Penempatan Kerja diperoleh sebesar 0,651 dan Penempatan Kerja sebesar 0,553. Nilai R-square variabel kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja sebesar 65,1% dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 55,3%. Pengujian dengan bootstrap juga diharapkan yang aneh. Hasil pengujian bootstrap dari dapat membatasi masalah informasi eksplorasi investigasi PLS adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Nilai Path Coefficients**

Variabel	Original Saimpel (O)	T Statistik	P Values
Kinerja Pegawai > Kepuasan Kerja	0,445	3,129	0,002
Kinerja Pegawai > Penempatan Kerja	0,743	12,219	0,000
Penempatan Kerja > Kepuasan Kerja	0,419	2,989	0,003

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel kinerja pegawai dengan kepuasan kerja memiliki nilai positif dan sig dengan nilai 0,445, variabel kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja sebesar 0,743, penempatan kerja berpengaruh positif dan sig terhadap kepuasan kerja sebesar 0,419 dan hasil indirect effect pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja dengan penempatan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,312 dengan nilai t-statistic sebesar 2,821 dengan sig. 0,005.

## SIMPULAN DAN SARAN

Mengingat konsekuensi dari penelitian yang telah selesai, akhir yang menyertainya dapat ditarik kesimpulan Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja yang bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan, Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap penempatan kerja yang bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan, Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja yang bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan, Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja dengan penempatan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan.

KPN Werdhi Yasa suasana kerja dilingkungan para pegawai harus lebih karena secara langsung mempengaruhi presentasi mereka pada saat pengisian serta kepastian dorongan yang diberikan kepada pegawai yang masih ditentukan dengan jabatan yang didapat oleh pegawai, namun juga oleh pihak tanggung jawab yang didapat oleh pegawai. tersebut karena memberikan dampak pada kinerja yang dilakukan pada KPN Werdhi Yasa mampu bekerja lebih baik lagi dengan demikian akan membuat pegawai bekerja secara maksimal. Membuka pintu bagi para pegawai tersebut untuk lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru agar mereka dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kapasitas kerjanya, dimana jika pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan baik di KPN Werdhi Yasa, maka Tindakan yang diambil pihak KPN Werdhi Yasa dapat memberikan teguran kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan presentasinya. Fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang telah diselesaikan pada saat KPN Werdhi Yasadidirikan. Penelitian ini dapat menguji pengaruh kinerja pegawai dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada KPN Werdhi Yasa. Dengan cara ini,disarankan untuk ahli berikutnya untuk memecahkan faktor-faktor yang berbeda dengan berbagai populasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- al Muhtadin, M., Wahyudi, M. A., & Hutapea, R. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POC Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 68-74.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Hakim, M. (2019). Analisis kinerja karyawan studi kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 76(1), 294079.
- Illanisa, N., Zulkamaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*u J (3), 16-25.
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di

Tempat Kerja. Psikologi Industri & Organisasi, 192-238.

Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku organisasi, Jakarta: salemba empat.

Simanjuntak, N. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pematangsiantar.