

Pengaruh Penempatan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah

The Effect of Work Placement and Organizational Support on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable on NonState Service Government Employees (PPNPN) Ministry of Coperatives and Small and Medium Enterprises

Nurahmanu Bagus Fajar Raditya *)

I Ketut R. Sudiarditha

Henry Eryanto

Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

*) Email: Bagusraditya78@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the variable work placement, organizational support, on employee performance with job satisfaction as a mediating variable on the performance of government employees, non civil servants, cooperatives and small and medium enterprises. The sample of this study was 129 respondents using the sampling data used in this study using a Likert scale questionnaire and then analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) through the AMOS version 22 program. SEM was used with the aim of confirming using confirmatory factor (CFA). The results in the analysis prove that work placement has an effect on employee performance of $3,851 > 1.96$, Organizational Support on employee performance of $3,962 > 1.96$, work goals on employee performance of $5,320 > 1.96$. As well as the significant influence of Work Placement on Employee Performance through work as a mediating variable, and the influence of Organizational Communication on variables that affect employee performance as a significant influence.

Keywords : *Job Placement, Organizational Support, Employee Performance, Job Satisfaction, Confirmatory Factor Analysis (CFA).*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Penempatan Kerja, Dukungan Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi Kepuasan Kinerja pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Kementrerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Dalam sampel penelitian ini sebanyak 129 responden dengan menggunakan sampling data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dan kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program AMOS versi 22. SEM digunakan dengan tujuan untuk mengkonfirmasi dengan menggunakan confirmatory factor analisis (CFA). Hasil dalam

analisis membuktikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar $3,851 > 1,96$, Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar $3,962 > 1,96$, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $5,320 > 1,96$. Serta adanya pengaruh signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi, dan pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, *Confirmatory Factor Analisis (CFA)*.

PENDAHULUAN

Diera globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah asset dalam organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan suatu pengembangan berupa kualitas kerja di setiap organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menentukan bentuk mengenai keberhasilan suatu tujuan organisasi. Sebuah organisasi dapat mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, agar dapat mendapatkan sasaran yang diharapkan dan dapat terlaksana.

Namun hal tersebut tidaklah mudah dalam pelaksanaannya dikarenakan suatu organisasi perlu memiliki pemahaman yang baik tentang apapun yang dimiliki oleh organisasi, seperti strategi mengenai pengembangan yang matang dan akurat agar keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat dioptimalkan kinerjanya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tabel 1. Capaian kinerja Kementerian Koperasi dan UKM Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Target 2018	Realisasi 2018	Capaian 2018
1	Terwujudnya Kementerian Koperasi & UKM yang Efektif & Efisien	1 Indeks RB Baik	B	*)	-
		2 Presentase Dokumen Perencanaan % Anggaran Tepat Waktu	100%	100%	100%
		3 Nilai Akuntabilitas Kerja	B	*)	-
2	Terwujudnya Kementerian Koperasi & UKM yang Bersih Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi	4 Opini BPK	WTP	*)	-
		5 Presentase penyerapan DIPA	>90%	90,89%	100%
		6 Tingkat Kematangan Implementasi SPIP		*)	-
		7 Tingkat Kapabilitas APiP		*)	-
3	Terwujudnya Peraturan Perundang-undangan di Bidang Koperasi UKM	8 Jumlah Peraturan Perundang-undangan diBidang KUKM	1 RUU	1 RUU	100%
4	Terwujudnya Citra Positif Kementerian Koperasi dan UKM di Masyarakat	9 Rasio Jumlah Pemberitaan yang Positif dari Total Pemberitaan tentang KementerianKUKM	90%	90%	100%
5	Pengelolaan Data & Informasi Koperasi dan UKM	10 Persentase Koperasi Aktif yang Akan Diberikan Nomor Induk Koperasi (NIK) & Ditingkatkan untuk mendapatkan Sertifikat NIK	100%	126,34%	126,34%

Sumber: Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM Tahun 2018

Dari tabel 1 laporan kinerja Kementerian Koperasi dan UKM pada tahun 2018 mengenai sasaran strategis yang dijalankan secara umum sudah cukup baik dari target yang ditetapkan dan terdapat 1 yang tidak sesuai target. Laporan kinerja yang cukup baik meliputi beberapa hal seperti pertama, terwujudnya Kementerian Koperasi dan UKM yang bersih, akuntabel, dan berkinerja Tinggi. kedua, terwujudnya Peraturan Perundang-undangan di Bidang Koperasi dan UKM. Dan ketiga Terwujudnya Citra Positif Kementerian Koperasi dan UKM di Masyarakat.

Sedangkan untuk kinerja tidak sesuai target dalam laporan kinerja 2018 adalah terwujudnya Kementerian Koperasi dan UKM yang Efektif serta Efisien. selain terdapat capaian kinerja tahun 2018 yang tidak tercapai, terdapat juga capaian kinerja pada tahun berikutnya yaitu tahun 2019 yang memiliki beberapa catatan tidak tercapainya target kinerja. berikut adalah capaian kinerja Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2019.

Tabel 2. Capaian kinerja Kementerian Koperasi dan UKM Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Target 2018	Realisasi 2018	Capaian 2018
1	Terwujudnya Kementerian Koperasi & UKM yang Efektif & Efisien	1 Indeks RB Baik	B	-*)	-
		2 Presentase Dokumen Perencanaan & Anggaran Tepat Waktu	100%	100%	100%
2	Terwujudnya Kementerian Koperasi & UKM yang Bersih, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi	3 Nilai Akuntabilitas Kinerja	B	-*)	-
		4 Opini BPK	WTP	-*)	-
		5 Presentase penyerapan DIPA	>90%	90,89%	100%
		6 Tingkat Kematangan Implementasi SPIP		-*)	-
3	Terwujudnya Peraturan Perundang-undangan di Bidang Koperasi UKM	7 Tingkat Kapabilitas APIP		-*)	-
		8 Jumlah Peraturan Perundang-undangan di Bidang KUKM	1 RUU	1 RUU	100%
4	Terwujudnya Citra Positif Kementerian Koperasi dan UKM di Masyarakat	9 Rasio Jumlah Pemberitaan yang Positif dari Total Pemberitaan tentang Kementerian KUKM	90%	90%	100%
5	Pengelolaan Data & Informasi Koperasi dan UKM	10 Persentase Koperasi Aktif yang Akan Diberikan Nomor Induk Koperasi (NIK) & Ditingkatkan untuk mendapatkan Sertifikat	100%	126,34%	126,34%

Sumber: Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM Tahun 2019

Dari tabel laporan kinerja Kementerian Koperasi dan UKM pada tahun 2019 mengenai sasaran strategis yang dijalankan secara umum sudah cukup baik dari target & terdapat beberapa sasaran strategis yang tidak sesuai target dalam indikator kerja. Laporan kinerja yang cukup baik meliputi beberapa hal seperti pertama, terwujudnya pelayanan kepada seluruh unit satker di Kementerian Koperasi dan UKM yang efektif dan efisien, 4 indikator kerja yang sudah baik. Kedua, terwujudnya Kementerian Koperasi dan UKM yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi, dengan indikator 5 dan 6 sudah baik. Ketiga, terwujudnya keterbukaan informasi Kementerian Koperasi dan UKM kepada publik, dengan semua

indikator sudah baik.

Sedangkan untuk kinerja sasaran strategis tidak sesuai target adalah terwujudnya Kementerian Koperasi dan UKM yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi, dengan indikator 7, 8, 9. sasaran strategis dan indikator laporan kinerja Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2018, dan tahun 2019 secara umum berhasil dilaksanakan namun terdapat beberapa kekurangan didalamnya. Kekurangan pemenuhan kinerja sasaran strategis dan indikatornya akan mempengaruhi target yang diberikan dan juga manfaat dibidang Koperasi dan UKM.

Dalam menjalankan visi dan misi dari Kementerian Koperasi dan UKM yang didalamnya terdapat kinerja sasaran strategis dan indikator-indikatornya dikerjakan oleh Pegawai. Pegawai dimaksud adalah yang tergabung dalam suatu instansi pemerintahan disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan aparat negara dan abdi masyarakat. Keberadaan ASN diharapkan dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata sesuai dengan Pancasila dan UUD tahun 1945 (Winurini, 2010:283). Selain keberadaan ASN dalam instansi pemerintahan, adapun pegawai yang berstatus pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPN).

PPNPN adalah pegawai yang dimiliki organisasi pemerintahan yang berstatus sebagai pegawai tidak tetap atau bisa disebut juga sebagai pegawai honorer di dalam organisasi. Keberadaan PPNPN terdapat pada peraturan Nomor PER-31/PB/2016 memiliki tugas untuk melengkapi sumber daya manusia yang ada dalam sebuah instansi pemerintahan yang diharapkan dapat memaksimalkan kinerja terhadap pelayanan masyarakat. PPNPN Kementerian Koperasi dan UKM terbagi menjadi tiga bagian yaitu tenaga kerja pramubakti, tenaga kerja pengamanan dalam (Pamdal), tenaga kerja pengemudi. Berikut adalah jumlah pegawai PPNPN Kementerian Koperasi dan UKM.

Tabel 3. Jumlah PPNPN Kementerian Koperasi dan UKM

No	Pembagian Tugas Kerja Sesuai SK	T.A. 2018	T.A. 2019	T.A. 2020
1	Pramubakti	116	116	129
2	Pengamanan Dalam (Pamdal)	74	75	75
3	Pengemudi	66	70	69

Sumber: Surat Keputusan Sekertaris Kementerian Koperasi dan UKM TA 2018 s/d 2020

Berdasarkan Tabel 3, jumlah PPNPN Kementerian Koperasi dan UKM memiliki jumlah yang berbeda. Seperti TA. 2018 memiliki jumlah 256 pegawai, TA 2019 memiliki jumlah pegawai 261, TA 2020 memiliki jumlah pegawai 273 PPNPN. Jumlah PPNPN Kementerian Koperasi dan UKM disesuaikan dengan kebutuhan pemenuhan kinerja sasaran strategis dan indikatornya setiap tahun berbeda.

Pembagian tugas kerja pada pegawai PPNPN dengan SK (surat keputusan) yang dibuat setiap tahunnya dari Kementerian Koperasi dan UKM pada praktik dilapangan memiliki beberapa kendala didalamnya. Kendala tersebut didalamnya adalah ketidaksesuaian antara SK yang dikeluarkan dengan penempatan kerja dan pegawai. Ketidaksesuaian ini dari tahun ke tahun terus terulang dan diketahui oleh pimpinan dari Kementerian Koperasi dan UKM. Berikut adalah penempatan kerja yang tidak sesuai dengan SK yang dibuat.

Tabel 4 Penempatan kerja tidak sesuai dengan surat keputusan

No	Pembagian Tugas Kerja Sesuai SK	T.A. 2018	T.A. 2019	T.A. 2020
1	Pramubakti	10	17	25
2	Pengamanan Dalam (Pamdal)	10	15	22
3	Pengemudi	8	14	20

Sumber : Data dikelola peneliti sesuai surat keputusan dan hasil temuan lapangan

Berdasarkan Tabel 4, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan SK dari jumlah PPNPN Kementerian Koperasi & UKM memiliki jumlah yang berbeda setiap tahunnya. Tahun 2018 penempatan kerja yang tidak sesuai dengan SK dengan jumlah PPNPN sebanyak 28 pegawai dari 256 pegawai sesuai SK. Sedangkan tahun 2019 penempatan kerja yang tidak sesuai dengan SK dengan jumlah PPNPN sebanyak 46 pegawai dari 261 pegawai sesuai SK. Dan tahun 2020 penempatan kerja yang tidak sesuai dengan SK dengan jumlah PPNPN sebanyak 67 pegawai dari 273 pegawai sesuai SK.

Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah dukungan organisasi, bentuk dukungan yang diberikan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu dukungan organisasi terus ditingkatkan maka kinerja pegawai secara otomatis akan mengalami suatu peningkatan menurut Kuncoro (2009). Dalam mendukung suatu kinerja pegawai organisasi haruslah memberikan hak-hak dan kewajiban pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Hak dan kewajiban yang didapatkan oleh pegawai tertuang pada surat keputusan pengangkatan pegawai. Untuk mengetahui dukungan organisasi pada kinerja pegawai pada PPNPN Kementerian Koperasi & UKM dengan 30 responden PPNPN. Berikut adalah Pra-survei Mengenai Perceived Organizational Support Pada PPNPN di Kementerian Koperasi dan UKM.

Tabel 5. Hasil pra-survei mengenai perceived organizational support pada PPNPN di Kementerian Koperasi dan UKM

No	Pernyataan	Jawaban %		Total %
		Ya	Tidak	
1	Organisasi membuat hidup saya sejahtera	50	50	100
2	Organisasi memperhatikan mengenai kepuasan kerja saya secara keseluruhan.	40	60	100
3	Organisasi memberikan dukungan positif kepada saya.	60	40	100
4	Organisasi lebih memedulikan kemajuan organisasi dari pada kesejahteraan pegawainya.	60	40	100
5	Organisasi membanggakan mengenai pencapaian kerja saya.	50	50	100

Sumber: Laporan Pra-survei (data diolah peneliti)

Dari Tabel 5, hasil pra-survei mengenai perceived organizational support pada PPNPN di Kementerian Koperasi dan UKM diketahui bahwa hasilnya cenderung memiliki beberapa masalah didalamnya. 40% organisasi tidak memperhatikan mengenai kepuasan kerja saya secara keseluruhan. 50% organisasi kurang membuat hidup pegawai sejahtera dan kurang membanggakan mengenai pencapaian kerja pegawai. 60% organisasi memberikan dukungan positif kepada pegawai dan organisasi lebih memedulikan kemajuan organisasi dari pada kesejahteraan pegawainya.

Kesejahteraan di PPNPN Kementerian Koperasi & UKM memiliki pendapatan yang berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga tunjangan. hal ini dikarenakan perbedaan gaji PNS dan tunjangan disesuaikan dengan golongan dan pekerjaan yang dikerjakan. sedangkan untuk di PPNPN secara umum pekerjaan yang dikerjakan pegawai mempunyai bobot yang sama antar bagian lainnya, namun pendapatan yang diterima berbeda dengan beberapa bagian. berikut adalah gaji di PPNPN Kementerian Koperasi & UKM.

Tabel 6. Data gaji PPNPN di Kementerian Koperasi dan UKM

No	Bagian	Pokok	Tun Jab	Tun Kom	Tun Trans	Pro ROE	Tun MK	Tun Kem	Tun Mak	Total
1	Pegawai Prambubakti	3.800	-	-	-	-	-	-	-	3.800
2	Pegawai Pengamanan dalam (Pamdal)	4.200	-	-	-	-	-	-	-	4.200
3	Pegawai Pengemudi	4.200	-	-	-	-	-	-	-	4.200

Sumber: Data Gaji Karyawan BMT UGT Sidogiri, 2019 (dalam ribuan)

Keterangan:

- TunJab = Tunjangan Jabatan
- TunKom = Tunjangan Komunikasi
- TunTrans = Tunjangan Transportasi
- ProROE = Produktivitas ROE
- TunMK = Tunjangan Masa Kerja
- TunMak = Tunjangan Makan
- TunKem = Tunjangan Kemahalan

Dari Tabel 6, data Gaji Karyawan pada PPNPN di Kementeria Koperasi & UKM tidak mendapatkan tunjangan & diketahui bahwa terdapat perbedaan gaji sesama pegawai PPNPN dari 3 bagian berdasarkan SK. Perbedaan gaji tersebut terdiri dari 2 diantaranya adalah gaji dengan jumlah Rp 4.200.000 untuk bagian pegawai pengamanan dalam dan pegawai pengemudi sedangkan dan Rp 3.800.000 pegawai pramubakti.

Berdasarkan data-data diatas mengenai Capaian Kinerja tahun 2018 dan Tahun 2019, jumlah PPNPN, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan SK, survei dukungan organisasi, dan gaji yang didapatkan dari penempatan kerja memiliki pengaruh dan saling berhubungan. Hal ini di karenakan akan mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja PPNPN dalam mensukseskan sasaran strategis dan indikator kerja yang ditetapkan setiap tahunnya. Tujuan dari mensukseskan sasaran strategis dan indikator kerja adalah untuk memberikan manfaat dibidang Koperasi & UKM ditengah masyarakat.

Berdasarkan deskripsi diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui dan menganalisa pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kepuasan kerja. (2) mengetahui dan menganalisa pengaruh dukungan organisasi terhadap Kepuasan kerja. (3) mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (4) mengetahui dan menganalisa pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. (5) mengetahui dan menganalisa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. (6) mengetahui dan menganalisa pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (7) mengetahui dan menganalisa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Koperasi dan UKM khususnya pada sumber daya manusia (SDM) pegawai pramubakti, pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di Sekretariat Kementerian Biro Umum dan Keuangan bagian Rumah Tangga dan BMN. Metode waktu penelitian *cross-sectional* dipilih dalam penelitian ini. Dimana data dikumpulkan pada rentang waktu November 2020 sampai Maret 2021 dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* digunakan agar memudahkan dalam mempertimbangkan mengenai kriteria tertentu yang dapat dipenuhi dalam penelitian (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dan kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian menggunakan penyebaran kuesioner untuk melakukan pengukuran mengenai variabel-variabel pada penelitian ini menggunakan skala linkert. Objek responden yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 129 responden bagian pramubakti PPNPN Kementerian Koperasi dan UKM. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penempatan Kerja (Penem), Dukungan organisasi (Duku), Kepuasan Kerja (Kep), dan Kinerja Pegawai (Kiner).

Setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini didalamnya terdapat 10 indikator atau pertanyaan, sehingga total indikator yang digunakan dalam penelitian adalah 40. Sedangkan untuk cara pengisian kuesioner adalah dengan cara setiap responden diminta pendapat mengenai pernyataan dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberikan nilai paling kecil (1).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensia. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk dapat mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk dapat membuat mengenai suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan, Analisis inferensia atau disebut juga statistik induktif ialah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk suatu populasi atau dilakukan penarikan suatu kesimpulan untuk populasi (Sugiyono, 2010).

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan diisi oleh responden yang ditentukan, selanjutnya melakukan pengolahan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM digunakan untuk menganalisis penelitian kuantitatif dengan bertujuan untuk mengkonfirmasi dengan menggunakan *confirmatory factor analisis* (CFA). CFA digunakan untuk melakukan konfirmasi terhadap faktor yang mengukur tingkat pengaruh penempatan kerja pegawai dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel laten dalam penelitian ini dalam CFA.

Indikator penilaian CFA yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari 4 variabel dan menggunakan 40 indikator yang tertuang dalam sebuah kuesioner penelitian yang diberikan kepada 129 responden. Hasil penyebaran kuesioner ini sebagai bahan untuk melakukan pengolahan menggunakan CFA untuk melihat pengaruh mengenai penempatan kerja pegawai dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Kementerian Koperasi dan UKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penempatan Kerja Pegawai dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini akan menjawab dari 7 tujuan penelitian yang dilakukan peneliti. Hal ini sangat penting mengingat judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Penempatan Kerja Pegawai dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada Pegawai Sekertariat PPNPN Kementerian Koperasi dan UKM.

Kuesioner yang dibuat terdiri dari 4 variabel, 40 indikator dan 129 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti melakukan beberapa pengujian untuk kuesioner sebelum disebar dan isi responden. Berikut adalah Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas Kuesioner yang disebar ke responden.

Tabel 7. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas kuesioner

Konstrk / Variabel Laten	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Item (Indikator)	Corrected Item Total Correlation	Konstrk / Variabel Laten	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Item (Indikator)	Corrected Item Total Correlation
Penempatan Kerja	,895	Penem1	,722	Dukungan	,885	Duku 1	,565
	,892	Penem2	,781		,879	Duku 2	,664
	,911	Penem3	,473		,868	Duku 3	,813
	,893	Penem4	,755		,887	Duku 4	,544
	,907	Penem5	,543		,887	Duku 5	,539
	,893	Penem6	,791		,874	Duku 6	,730
	,901	Penem7	,630		,873	Duku 7	,742
	,902	Penem8	,616		,882	Duku 8	,618
	,902	Penem9	,607		,881	Duku 9	,638
	,890	Penem 10	,806		,891	Duku 10	,508

Konstrk / Variabel Laten	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Item (Indikator)	Corrected Item Total Correlation	Konstrk / Variabel Laten	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Item (Indikator)	Corrected Item Total Correlation
Kepuasan Kerja	,904	Kep 1	,781	Kinerja Pegawai	,836	Kiner 1	,706
	,909	Kep 2	,690		,844	Kiner 1	,596
	,915	Kep 3	,570		,843	Kiner 1	,590
	,881	Kep 4	,638		,848	Kiner 1	,536
	,915	Kep 5	,574		,847	Kiner 1	,545
	,901	Kep 6	,808		,839	Kiner 1	,646
	,913	Kep 7	,611		,841	Kiner 1	,637
	,910	Kep 8	,657		,851	Kiner 1	,506
	,897	Kep 9	,917		,851	Kiner 1	,514
	,906	Kep 10	,737		,853	Kiner 1	,511

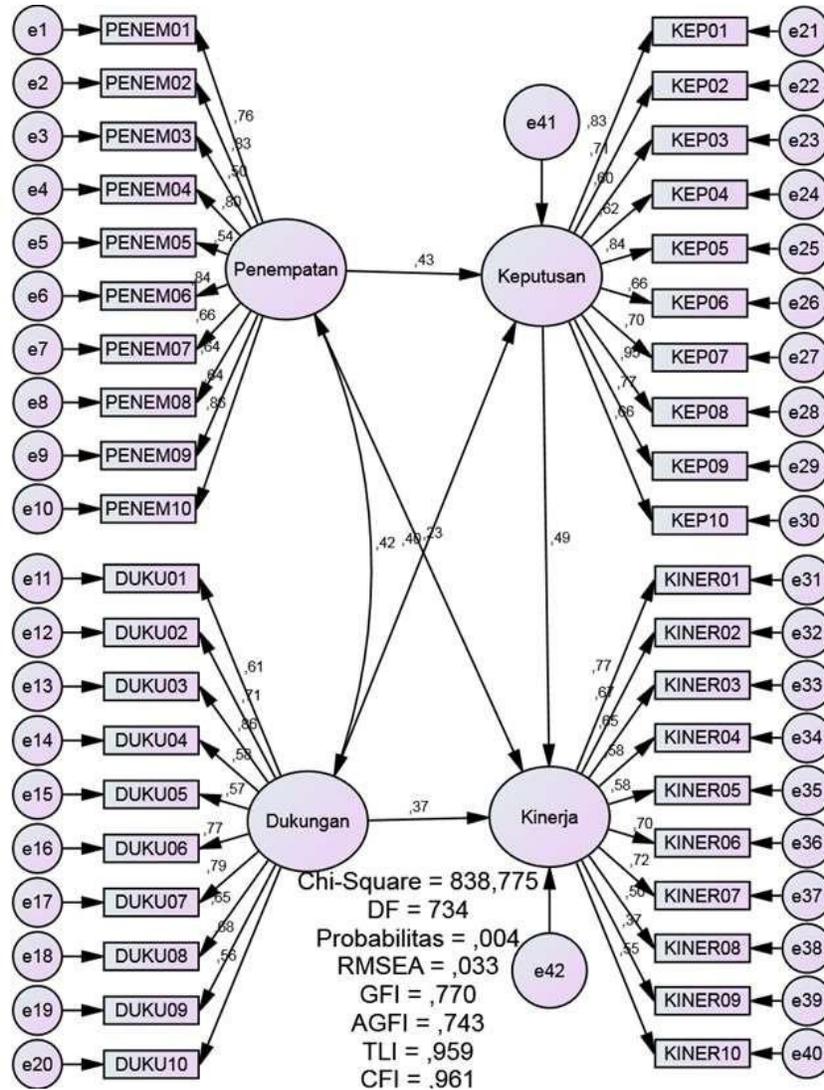
Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Oleh Peneliti (2021)

Metode Perancangan dengan Pendekatan *confirmatory factor analisis* (CFA)

Dalam SEM data input yang dianalisis berupa matriks korelasi atau matriks kovarian. Sehingga persamaan yang diperoleh dari langkah sebelumnya harus diformulasikan dalam bentuk matriks. Jika dibandingkan dengan matriks korelasi, maka matriks kovarian memiliki kelebihan dalam memberikan suatu jenis validitas perbandingan antar populasi atau sampel yang berbeda. Matriks korelasi dalam persamaan struktural merupakan standardize matriks kovarian. Berikut adalah penilaian menggunakan CFA hasil kuesioner dari 4 variabel.

Penggunaan metode perancangan dengan menggunakan CFA dibangun merupakan tahap selanjutnya dari hasil penyebaran kuesioner kepada 129 responden. Perancangan model CFA dalam penelitian ini dengan menggunakan 4 variabel dan didalam setiap variabel yang digunakan memiliki 10 indikator dengan jumlah total indikator sebanyak 40. nilai dari hasil penyebaran kuesioner ini.

Hasil kuesioner yang didapat sebagai data untuk dimasukan kedalam pembobotan terhadap indikator yang digunakan untuk melakukan proses pengolahan CFA. Dari hasil pengolahan 4 variabel (penempatan kerja pegawai, dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja) dan 40 indikator menggunakan CFA menunjukkan bahwa saling berpengaruh. Pada sebagian besar referensi bobot faktor dari 4 variabel dan 40 indikator mempunyai nilai sebesar 0.50 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Hair et al., 2010). Berikut adalah hasil pengolahan kuesioner yang akan diolah dengan menggunakan CFA.



Gambar 1. penilaian menggunakan CFA hasil kuesioner 4 variabel
 Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan pada gambar 1 mengenai penilaian menggunakan CFA dengan 4 variabel (penempatan kerja pegawai, dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja) membuktikan bahwa memiliki pengaruh. pengaruh tersebut yaitu Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar $3,851 > 1,96$, Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar $3,962 > 1,96$, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $5,320 > 1,96$.

Serta adanya pengaruh signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi, dan pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan. Sehingga dari 7 tujuan penelitian ini memiliki hubungan erat antara variabel Kerja Pegawai dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dan pembahasan yang disampaikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hasil seperti:

1. Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah.
3. Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah.
4. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah. Hal ini membuktikan bahwa faktor Dukungan Organisasi yang ada mempunyai peran langsung untuk mendorong Kinerja.
5. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah.
6. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh memediasi hubungan antara Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa faktor Kepuasan Kerja yang ada pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah mempunyai peran langsung untuk mendorong Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
7. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa faktor Kepuasan Kerja yang ada pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah mempunyai peran langsung untuk mendorong Dukungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada tempat penelitian dikarenakan masih terdapat kekurangan yang harus ditingkatkan sehingga dapat dilakukan perbaikan demi kelanjutan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Dalam penelitian ini peneliti ingin menyampaikan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel eksogen yang lain dikarenakan masih belum maksimalnya variabel endogen dan variabel eksogen jika dilihat dari nilai R-Square (R^2). Dengan ditambahkan variabel lain maka diharapkan dapat menambah atau meningkatkan nilai koefisien determinasi.
2. Dalam penelitian ini peneliti menyarankan kepada Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah untuk memperhatikan dan meningkatkan Penempatan Kerja dan Dukungan Organisasi sehingga Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai dapat mencapai tingkat yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. United States: Pearson
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga. Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya: Alfabeta
- Winurini, Sulis, 2010. *Quality of Working (Qwl) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Jendral DPR RI*, *Jurnal Aspirasi*. Vol 1, No. 2. Halaman 281-306.