

Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening

Hasrival^{1*}, Vivi Nila Sari², Nila Pratiwi³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 07 Februari 2024
Revised: 27 Februari 2024
Accepted: 07 Maret 2024
DOI : 10.57151/jeko.v3i1.358

KEYWORD

Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Penempatan kerja

Workload; Job Satisfaction; Employee Performance; Job Placement

CORRESPONDING AUTHOR

Nama : Hasrival
Address : Padang
E-mail : hasrivalrival@gmail.com

A B S T R A C T

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator yang diukur untuk melihat sejauh mana seorang pegawai mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya penempatan kerja dan beban kerja. Penempatan kerja merupakan kualifikasi jabatan atau tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Beban kerja juga turut mempengaruhi kinerja, semakin banyak beban kerja pegawai maka semakin banyak pula permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 orang pegawai sebagai responden pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Alat analisis berupa *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Penempatan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Variabel kepuasan kerja tidak mampu menjadi intervening variabel penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kontribusi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor beban kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja. Walaupun kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening, sebaiknya pihak terkait juga perlu mempertimbangan hal tersebut sebagai variabel peningkatan kinerja pegawai.

Employee performance is one of the indicators that is measured to see the extent to which an employee is able to work according to predetermined standards. Several factors that influence employee performance include work placement and workload. Work placement is a qualification for the position or place where the employee works. Workload also influences performance, the more workload an employee has, the more problems they face. This research aims to examine the effect of work placement and workload on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. Primary data was obtained by distributing questionnaires to 34 employees as respondents at the Pasaman Regency Regent's Office. The analysis tool is Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of the research show that work placement and workload have a positive and significant influence on job satisfaction at the Pasaman Regency Regent's Office. Work placement has a positive and significant influence on employee performance, workload and job satisfaction has a positive and insignificant influence on employee performance. Job satisfaction has a positive and insignificant influence on employee performance at the Pasaman Regency

Regent's Office. Work placement and workload have a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Pasaman Regency Regent's Office. The job satisfaction variable cannot be an intervening variable for job placement and workload on employee performance. The contribution of this research is that to improve performance, companies need to pay attention to workload factors, job placement and job satisfaction. Even though job satisfaction cannot be an intervening variable, related parties should also consider this as a variable for improving employee performance.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usahanya kepada perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi (Susan, 2019).

Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya (Manullang et al., 2020). Penempatan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Ratnasari & Septiani, 2020). Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Truong et al., 2020). Kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja (Mujiatun et al., 2019).

Berdasarkan survey data kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pasaman tahun 2020-2022 pada misi/tujuan dan sasaran strategis 1, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 terdapat rata-rata persentase 235% dan terjadi peningkatan pada tahun 2021 dengan rata-rata persentase 275,68% selanjutnya terjadi penurunan lagi di tahun 2022 dengan rata-rata persentase 258% dan pada misi/tujuan sasaran strategis 2, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 terdapat rata-rata persentase 135,9% dan terjadi penurunan pada tahun 2021 dengan rata-rata persentase 122%, selanjutnya terjadi peningkatan lagi di tahun 2022 dengan rata-rata persentase 160,11%.

Selanjutnya, pada misi/tujuan sasaran strategis 3, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 terdapat rata-rata persentase 219% dan terjadi peningkatan pada tahun 2021 dengan rata-rata persentase 258% selanjutnya terjadi peningkatan lagi di tahun 2022 dengan rata-rata persentase 346,9%, dari hasil kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman terlihat belum mencapai target. Berdasarkan grafik data kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pasaman pada tahun 2020-2022 belum bisa dikatakan sepenuhnya optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan rata-rata persentase kinerja pegawai yang mengalami naik turun dalam tiga tahun terakhir. Maka hal ini dapat dijadikan tolak ukur tentang performa kinerja pegawai dengan penempatan kerja dan beban kerja di instansi tersebut.

Selain Penjelasan yang terjadi diatas ada beberapa inkonsisten penelitian terdahulu tentang pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian (Novita & Kusuma, 2020) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zamroni, 2020) menemukan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian (Setiawan, 2019) menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fil, 2021) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. dari hasil penelitian (Winata et al., 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Variabel kepuasan kerja diharapkan mampu menjadi variabel intervening pengaruh beban kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Sehingga berdasarkan latar belakang berupa fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiono (2017) deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang dan menggunakan metode teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden berupa kuisisioner dengan skala linkert. Variabel penelitian berupa kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penempatan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen.

Analisis data yang akan digunakan adalah *Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) Smart PLS*, khususnya *Smart PLS 3.0* hal ini dipilih sebab model penelitian *Path Analysis* lebih simpel jika dianalisis dengan *Smart PLS* namun hasil tetap akurat. *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai soft modeling, karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi seperti data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah (sampel yang kecil dan masalah normalitas data). Dapat kuga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai tehnik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator dan menghindarkan masalah faktor indeterminacy. PLS menggunakan literasi algorithm, sehingga persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model recursive. Uji data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis berupa *path analysis* dan uji *R Square*.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengeruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja, penulis menyebar kuesioner sebanyak 42 item pernyataan yang masing-masing mempunyai bagian pernyataan pervariabel 12 item pernyataan variabel penempatan kerja, 10 item pernyataan variabel beban kerja, 10 item pernyataan variabel kinerja pegawai, 10 item pernyataan variabel kepuasan kerja untuk 34 responden untuk pengujian intrumen. Uji validitas variabel penempatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,756	Valid
X1.2	0,713	Valid
X1.3	0,747	Valid
X1.4	0,755	Valid
X1.5	0,746	Valid

X1.6	0,729	Valid
X1.7	0,792	Valid
X1.8	0,646	Valid
X1.9	0,749	Valid
X1.10	0,723	Valid
X1.11	0,811	Valid
X1.12	0,681	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity*. Sehingga uji validitas penempatan kerja terpenuhi. Karena uji validitas penempatan kerja sudah terpenuhi maka dari dua belas (12) pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Berikut adalah tabel uji validitas variabel Beban kerja.

Tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,873	Valid
X2.2	0,848	Valid
X2.3	0,613	Valid
X2.4	0,816	Valid
X2.5	0,694	Valid
X2.6	0,795	Valid
X2.7	0,694	Valid
X2.8	0,688	Valid
X2.9	0,618	Valid
X2.10	0,608	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* sehingga uji validitas beban kerja terpenuhi. Karena uji validitas beban kerja sudah terpenuhi maka dari sepuluh pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Berikut adalah tabel uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,728	Valid
Y.2	0,668	Valid
Y.3	0,726	Valid
Y.4	0,848	Valid
Y.5	0,837	Valid
Y.6	0,691	Valid
Y.7	0,690	Valid
Y.8	0,655	Valid
Y.9	0,541	Valid
Y.10	0,643	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity*. Sehingga uji validitas kinerja pegawai terpenuhi. Karena uji validitas kinerja pegawai sudah terpenuhi maka dari sepuluh pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Berikut adalah tabel uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,776	Valid
Z.2	0,800	Valid
Z.3	0,707	Valid
Z.4	0,737	Valid
Z.5	0,760	Valid
Z.6	0,781	Valid
Z.7	0,719	Valid
Z.8	0,755	Valid
Z.9	0,733	Valid
Z.10	0,752	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

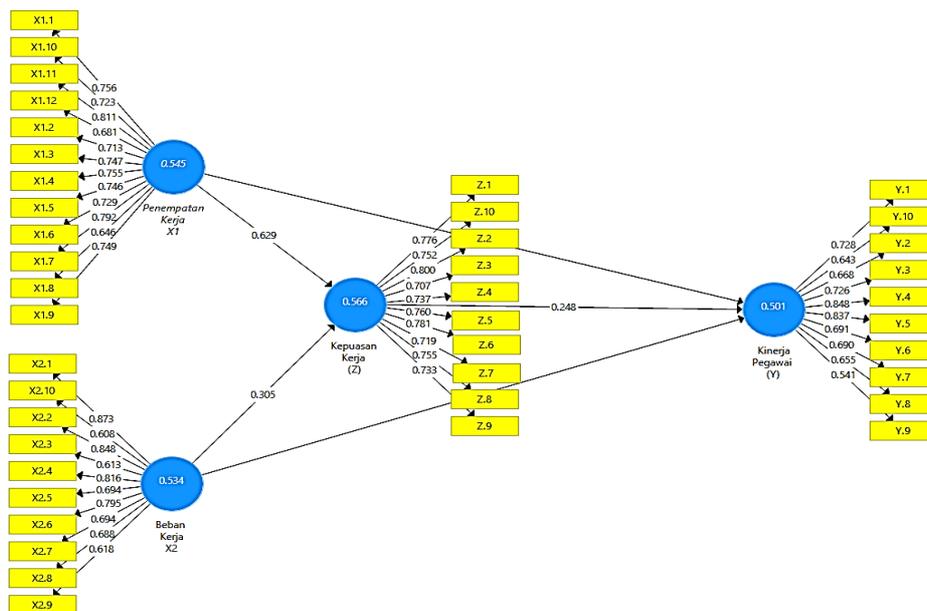
Dari gambar di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity*. Sehingga uji validitas kepuasan kerja terpenuhi. Karena uji validitas kepuasan kerja sudah terpenuhi maka dari sepuluh pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Kemudian pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat uji Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Beban Kerja (X2)	0,534
Kepuasan Kerja (Z)	0,566
Kinerja Pegawai (Y)	0,501
Penempatan Kerja (X1)	0,545

Sumber : Data diolah, 2024

Disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.



Gambar 1. *Average Variance Extracted*

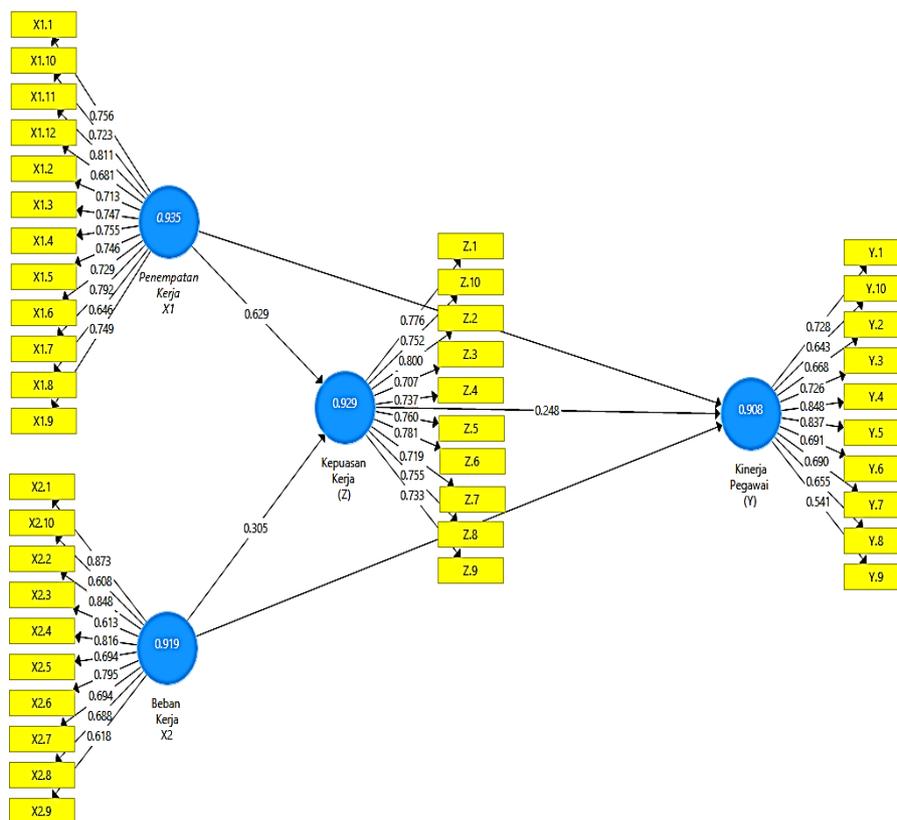
Gambar 1 memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruksi yang terkandung dalam model penelitian. AVE terendah nilainya adalah 0,501 dalam konstruk Y (*Future Intelligences*).

Tabel 6. Uji Reabilitas

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja (X2)	0,919	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,929	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,908	Reliabel
Penempatan Kerja (X1)	0,935	Reliabel

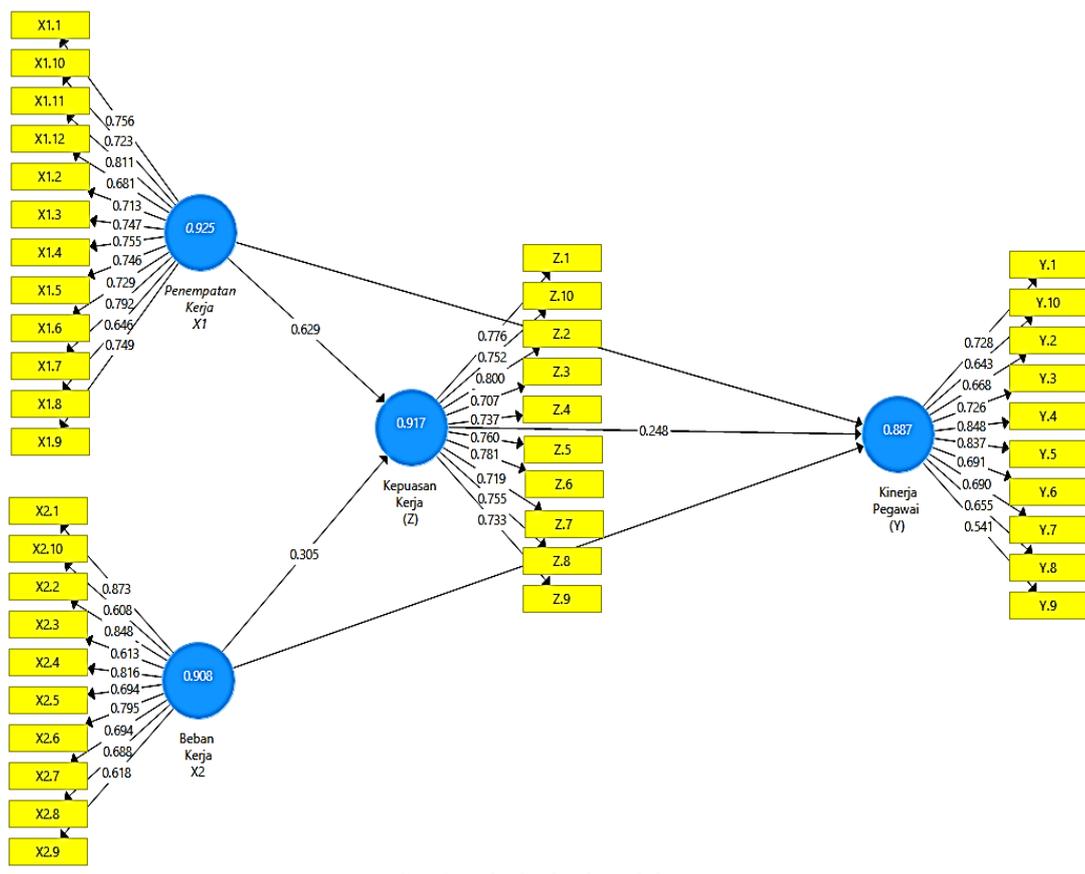
Sumber : *Olahan Smartpls, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel penempatan kerja, beban kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja data dinyatakan *reliable* menunjukkan bahwa keandalan komposit untuk semua konstruksi di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai *composite reliability* yang terendah sebesar 0,908 pada konstruksi Y (*Future Intelligences*).



Gambar 2. Composite Reliability

Uji reliabilitas bias juga diperkuat dengan *Alpha Cronbach* dimana output SmartPLS versi 3 memberikan hasil sebagai berikut :



Gambar 3. Cronbach's Alpha

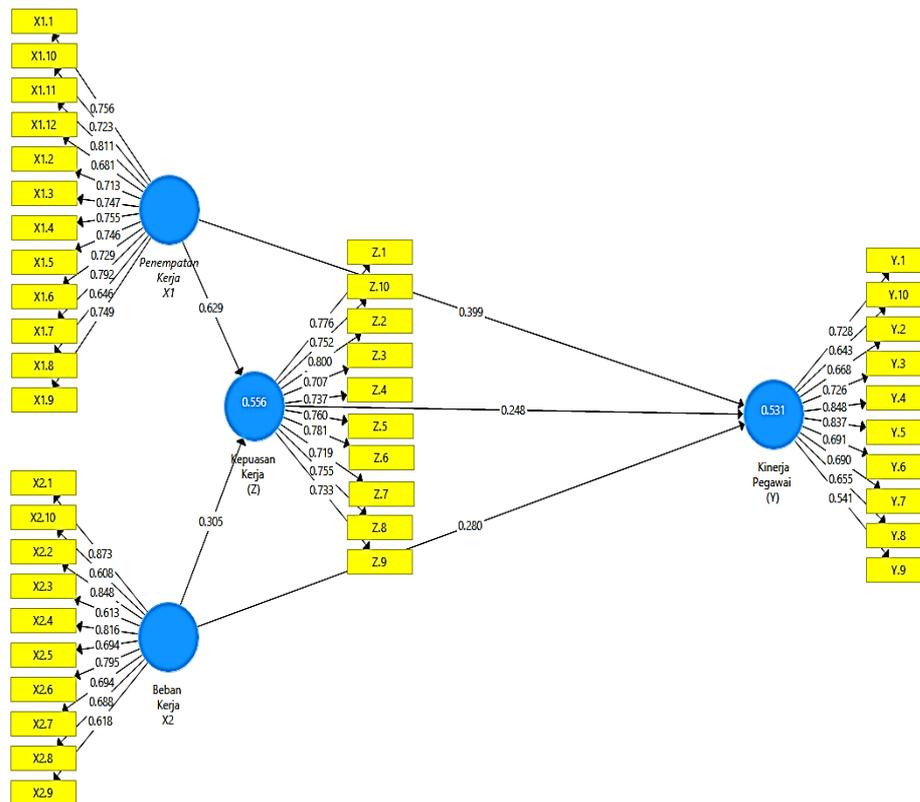
Nilai yang disarankan di atas 0,6 dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruksi diatas 0,6. Nilai terendah adalah 0,887 pada konstruksi Y (*Future Intelegences*) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Coronbachs Alpha

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja (X2)	0,919	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,929	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,908	Reliabel
Penempatan Kerja (X1)	0,935	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai *R Square* sebesar 0,75,0,50 dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat,moderat,dan lemah. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 4. Coefficient of Determination R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel :

Tabel 8. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,556	0,527
Kinerja Pegawai (Y)	0,531	0,484

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,556 yang artinya 55,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja dan beban kerja, sedangkan sisannya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,531 artinya 53,1% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 46,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS* yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

Tabel 9. Hasil Path Coefficient

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja_X2 -> Kepuasan Kerja (Z)	0,305	0,335	0,140	2,186	0,029
Beban Kerja_X2 -> Kinerja Pegawai (Y)	0,280	0,309	0,178	1,571	0,116
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,248	0,195	0,265	0,937	0,349
Penempatan Kerja_X1_ ->	0,629	0,631	0,103	6,107	0,000

Kepuasan Kerja (Z)						
Penempatan Kerja_X1_ ->	0,399	0,449	0,167	2,389	0,017	
Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh penempatan kerja, beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Result Path Analysis

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja_X2 -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,076	0,054	0,099	0,762	0,446
Penempatan Kerja_X1_ -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,156	0,129	0,173	0,903	0,366

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5% atau 0,05). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,764 < 1,96, nilai P-Value 0,446 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak diterima atau H0 diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Selanjutnya nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,903 < 1,96, nilai P-Value 0,366 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak diterima atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Penempatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada kantor bupati kabupaten pasaman (H1) diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 6,107 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0.000 lebih kecil dari 0,05. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada kantor bupati kabupaten pasaman (H2) diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,186 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0.029 lebih kecil dari 0,05. Penempatan kerja (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor bupati kabupaten pasaman (H3) diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,389 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0.017 lebih kecil dari 0,05.

Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor bupati kabupaten pasaman (X4) ditolak karena nilai t -statistik 1,571 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,116 lebih besar dari 0,05. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor bupati kabupaten pasaman (H5) ditolak karena nilai t -statistik 0,937 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,349 lebih besar dari 0,05. Penempatan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pasaman (H6) ditolak karena nilai t -statistik 0,903 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,366 lebih besar dari 0,05. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pasaman (H7) ditolak karena nilai t -statistik 0,762 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,446 lebih besar dari 0,05

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien yang bersifat positif, menunjukkan hubungan positif antara variabel penempatan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 6,107 lebih besar dari nilai kritis 1,96, menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. P-value yang sebesar 0,000 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol dapat ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja secara efektif berkontribusi terhadap

tingkat kepuasan kerja di lingkungan kerja Bupati Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Novita & Kusuma, 2020) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zamroni, 2020) yang menemukan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Ini terindikasi dari nilai koefisien yang positif, menandakan adanya hubungan positif antara variabel beban kerja dan tingkat kepuasan kerja. Lebih lanjut, nilai t-statistik sebesar 2,186 melebihi nilai kritis 1,96, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. P-value yang sebesar 0,029 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di lingkungan kerja Bupati Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yuananda & Indriati, 2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fil, 2021) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penempatan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 2,389 lebih besar dari nilai kritis 1,96, yang menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. P-value sebesar 0,017 juga kurang dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Paais, 2020) yang menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abram et al., 2022) yang menemukan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Hal ini terlihat dari nilai koefisien positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja pegawai. Namun, nilai t-statistik sebesar 1,571 kurang dari nilai kritis 1,96, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. P-value yang sebesar 0,116 juga lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara beban kerja dan kinerja pegawai, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amin, 2021) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun, nilai t-statistik sebesar 0,937 lebih kecil dari nilai kritis 1,96, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,349 juga lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik di kantor Bupati Kabupaten

Pasaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Azhari et al., 2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winata et al., 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Temuan ini dapat diartikan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja dan kepuasan kerja, namun ketika kepuasan kerja dijadikan variabel intervening, pengaruh tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien yang kurang dari 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan secara statistik, seiring dengan nilai t-statistik yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96, serta nilai p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lambey et al., 2020) yang menemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Namun penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widyarningsih et al., 2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening penguat terhadap penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian, tampaknya beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja, tetapi nilai t-statistik yang kurang dari nilai kritis 1,96, bersama dengan nilai p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, tidak dapat ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) yang menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

PENUTUP

Dari hasil penelitian pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Bupati Kabupaten Pasaman, dapat disimpulkan Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.

Kontribusi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor beban kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja. Walaupun kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening, sebaiknya pihak terkait juga perlu mempertimbangan hal tersebut sebagai variabel peningkatan kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah sampel yang terlalu sedikit, penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, sehingga generalisasi hasilnya ke konteks lain sangat terbatas. Adapun saran untuk Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain

yang belum diteliti penulis. Variabel seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan faktor lokal lainnya mungkin memiliki dampak yang berbeda di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240–245. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/40325%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/40325/36111>
- Amin, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan studi pada dinas perdagangan kabupaten kediri. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(1), 1–11. <https://eprints.umm.ac.id/74111/>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Lambey, B., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2020). Pengaruh Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(3), 394–406.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
- Mujiatun, S., Muhammadiyah, U., Utara, S., Sumatera, U. M., Pancabudi, U., Dharmawangsa, U., Azhar, U. Al, Nusantara, M., Washliyah, U. Al, Indonesia, U. P., Utama, U. P., Kerja, K., Emosional, K., & Utara, M. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)*. 9(3), 447–465.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1(2), 164–173.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 247–260. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>
- Ratnasari, S. langgeng, & Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>
- Safitri, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening [UIN Syarif Hidayatullah]. In *FEB UIN Syarif Hidayatullah* (Issue 8.5.2017). www.aging-us.com
- Setiawan. (2019). 1 – 081260994489. 11(1), 19–33.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R%B* (Ke-26). Alfabeta.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Truong, N., Dang, T., Thi, Q., Ha, V. D., & Minh, C. (2020). *The relationship between talent management and talented employees ' performance : empirical investigation in the Vietnamese banking sector*. 10, 2183–2192. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.018>
- Widyaningsih, E. F., Saryadi, & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Penempatan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BRI (Persero) Cabang Semarang Pattimura. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 71–78.

- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Zamroni, A. K. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Semarang). *Skripsi IAIN Salatiga*, 1–53. <http://www.elsevier.com/locate/scp>