

BAB IV

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon

Progo

Sejarah pembentukan organisasi perangkat daerah (OPD) Sekretariat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

4.1.2 Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat

Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 49 tahun 2016 pasal 4 Sekretariat Daerah mempunyai fungsi :

1. Pengoordinasian penyusunan kebijakan Daerah;
2. Pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan Kerja Perangkat Daerah;
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah;

4. Pelayanan administrasi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat serta;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Sekretariat Daerah mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun dan mengoordinasikan kebijakan bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat;
2. Menyusun dan mengoordinasikan kebijakan perekonomian, pembangunan dan sumber daya alam;
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada huruf 1 dan huruf 2;
4. Menyusun dan menyelenggarakan pembinaan administrasi dan aparatur Pemerintah Daerah;
5. Menyelenggarakan perumusan produk hukum Daerah, organisasi dan kerjasama;

6. Menyelenggarakan kegiatan rumah tangga, protokol, hubungan masyarakat dan layanan pengadaan;
7. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan administratif kepada seluruh Perangkat Daerah; dan
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Bupati berkaitan dengan

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD, susunan Organisasi Daerah Kabupaten Kulon Progo adalah sebagai berikut :

- a. Sekretaris Daerah;
- b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat terdiri dari :
 - 1) Bagian Administrasi Pemerintahan terdiri dari :

- a) Sub Bagian Tata Pemerintahan Umum;
 - b) Sub Bagian Pengendalian dan Pelaporan Otonomi Daerah;
 - c) Sub Bagian Pengembangan Pemerintah Daerah dan Otonomi Desa.
- 2) Bagian Hukum terdiri dari ;
- a) Sub Bagian Produk Hukum Daerah;
 - b) Sub Bagian Pelayanan Hukum; dan
 - c) Sub Bagian Dokumentasi dan Sosialisasi Produk Hukum.
- 3) Bagian Kesejahteraan Masyarakat terdiri dari :
- a) Sub Bagian Pendidikan dan Kesehatan;
 - b) Sub Bagian Sosial; dan
 - c) Sub Bagian Administrasi kemasyarakatan.
- c. Asisten Perekonomian Pembangunan dan Sumber Daya Alam terdiri dari :
- 1) Bagian Administrasi Pembangunan;

- a) Sub Bagian Perencanaan Pembangunan dan Informatika;
 - b) Sub Bagian Pekerjaan Umum Pertanahan dan Tata Ruang; dan
 - c) Sub Bagian Pertambangan Energi dan Lingkungan Hidup.
- 2) Bagian Administrasi Perekonomian terdiri dari :
- a) Sub Bagian Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Pelayanan Terpadu;
 - b) Sub Bagian Perindustrian Perdagangan dan Badan Usaha Daerah; dan\
 - c) Sub Bagian Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.
- 3) Bagian Layanan Pengadaan terdiri dari :
- a) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi; dan
 - b) Sub Bagian Pengadaan.

d. Asisten Administrasi Umum terdiri dari:

1) Bagian Umum terdiri dari :

- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Sub Bagian Keuangan, dan
- c) Sub Bagian Perencanaan.

2) Bagian Organisasi terdiri dari :

- a) Sub Bagian Kelembagaan;
- b) Sub Bagian Ketatalaksanaan; dan
- c) Sub Bagian Pengembangan Kinerja Perangkat Daerah.

3) Bagian Rumah tangga terdiri dari :

- a) Sub Bagian Rumah Tangga;
- b) Sub Bagian Hubungan Masyarakat; dan
- c) Sub Bagian Protokol.

e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Uraian Tugas untuk masing-masing struktur adalah sebagai berikut :

A. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai fungsi membantu Sekretaris Daerah dalam pengoordinasian, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan pemerintahan, hukum dan kesejahteraan rakyat.

Asisten membawahi 3 (tiga) bagian sebagaimana berikut :

1. Bagian Administrasi Pemerintahan

Bagian Administrasi Pemerintahan mempunyai fungsi penyusunan kebijakan tata pemerintahan umum, pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan pemerintahan umum dan otonomi daerah, pengembangan Pemerintahan Daerah dan Otonomi desa serta penyelenggaraan tata usaha bagian.

2. Bagian Administrasi Pemerintahan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian dengan tugas sebagai berikut :

- a. Sub Bagian Tata Pemerintahan Umum mempunyai tugas menyiapkan bahan pedoman dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum, menyiapkan rumusan kebijakan bidang ketentraman dan ketertiban, perlindungan masyarakat, kependudukan dan catatan sipil, penanggulangan bencana, pertanahan dan wilayah perbatasan serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.
- b. Sub Bagian Pengendalian dan Pelaporan Otonomi Daerah mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijakan, melaksanakan pemantauan

dan evaluasi penyelenggaraan otonomi daerah serta penyusunan laporan penyelenggaraan otonomi daerah.

- c. Sub Bagian Pengembangan Pemerintah Daerah dan Otonomi Desa mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan pembinaan pengembangan pemerintahan daerah dan otonomi desa, penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan desa, pengembangan kapasitas keamatan dan pengembangan kerja sama antar daerah.

3. Bagian Hukum

Bagian Hukum mempunyai fungsi pelaksanaan dan pengoordinasian perumusan dan pengkajian produk

hukum Daerah, kajian hokum, penyelesaian permasalahan hukum, pemberian bantuan hokum, fasilitasi Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM), publikasi, sosialisasi, dokumentasi dan informasi produk hukum serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.

- a. Sub Bagian Produk Hukum Daerah mempunyai tugas melaksanakan perumusan, pengkajian dan pengoordinasian Produk Hukum Daerah.
- b. Sub Bagian Pelayanan Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan pelayanan konsultasi, pelayanan bantuan hokum, penyelesaian masalah hokum dan fasillitasi RANHAM.

c. Sub Bagian Dokumentasi dan Sosialisasi Produk Hukum mempunyai tugas mendokumentasikan dan menyosialisasikan produk hukum, menerbitkan Lembaran Daerah, Berita Daerah dan penyebarluasan produk hukum serta melaksanakan tata usaha Bagian.

4. Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan
Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan mempunyai fungsi penyusunan pedoman dan kebijakan bidang kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.

a. Sub Bagian Pendidikan dan Kesehatan mempunyai tugas

menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan kebijakan bidang pendidikan, kesehatan, perpustakaan dan arsip.

- b. Sub Bagian Sosial mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan kebijakan pelayanan social, agaman, tenaga kerja, transmigrasi, menyiapkan bahan pengoordinasian penyusunan kebijakan kesehatan.
- c. Sub Bagian Administrasi Kemasyarakatan mempunyai tugas menyiapkan bahan Penyusunan kebijakan dan menyiapkan bahan pengoordinasian penyusunan kebijakan bidang kesatuan bangsa dan politik, pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak,

serta menyelenggarakan tata usaha

Bagian.

B. Asisten Perekonomian Pembangunan dan Sumber Daya Alam

Asisten Perekonomian Pembangunan dan Sumber Alam mempunyai fungsi membantu Sekretaris Daerah dalam pengkoordinasian penyusunan kebijakan perekonomian, pembangunan dan sumber daya alam, pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan bidang perekonomian, pembangunan, sumber daya alam, teknologi informasi dan layanan pengadaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan bidang perekonomian, pembangunan, sumber daya alam, teknologi informasi dan layanan pengadaan.

Asisten Perekonomian Pembangunan dan Sumber Daya Alam membawahi terdiri dari 3 (tiga) Bagian sebagaimana berikut :

1. Bagian Administrasi Pembangunan

Bagian Administrasi Pembangunan mempunyai tugas menyiapkan bahan pengoordinasian penyusunan kebijakan bidang administrasi pembangunan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelaksanaan kebijakan bidang administrasi pembangunan serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.

Bagian Administrasi Pembangunan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian dengan tugas :

- a. Sub Bagian Perencanaan Pembangunan Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas

menyiapkan bahan pengoordinasian penyusunan kebijakan bidang perencanaan pembangunan, komunikasi dan informatika serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.

- b. Sub Bagian Pekerjaan Umum, Pertanahan dan Tata Ruang mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan kebijakan bidang pekerjaan umum, perumahan, pertanahan dan penataan ruang.
- c. Sub Bagian Lingkungan Hidup, Perhubungan dan Pariwisata mempunyai tugas menyiapkan bahan pengoordinasian dan penyusunan kebijakan, menyiapkan bahan pemantauan

dan evaluasi melaksanakan kebijakan bidang lingkungan hidup, perhubungan dan pariwisata.

2. Bagian Layanan Pengadaan

Bagian Layanan Pengadaan mempunyai fungsi penyusunan kebijakan, pembinaan penyelenggaraan layanan pengadaan barang/jasa, pelaksanaan pengadaan barang/jasa serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.

Bagian Layanan Pengadaan terdiri dari 2 (dua) Sub Bagian dengan tugas sebagai berikut :

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas menyiapkan bahan pedoman dan pembinaan penyelenggaraan

layanan pengadaan barang/jasa, pemangauan dan evaluasi kebijakan layanan pengaaan barang/jasa, serta pemantauan dan evaluasi layanan pengadaan barang/jasa serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.

- b. Sub Bagian Pengadaan mempunyai tugas menyiapkan bahan pedoman penyelenggaraan layanan pengadaan barang/jasa, serta menyelenggarakan layanan pengadaan barang dan jasa.

C. Asisten Administrasi Umum

Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan anggaran dan asset, organisasi dan tatalaksana, sumber daya manusia aparatur, kearsipan dan

perpustakaan, pengoordinasian
penyelenggaraan ketatausahaan,
kepegawaian, penatausahaan keuangan
Sekretariat Daerah, kerumahtanggaan,
sandi dan keprotokolan.

Asisten Administrasi Umum mempunyai 3
(tiga) bagian sebagaimana berikut :

1. Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai fungsi
pelaksanaan ketatausahaan,
kepegawaian, penatausahaan
keuangan dan perencanaan.

Bagian Umum terdiri dari 3 (tiga) Sub
bagian dengan tugas:

- a. Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian mempunyai fungsi
pelaksanaan urusan tata usaha,
kepegawaian, kearsipan dan
kepustakaan Sekretariat Daerah.

b. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan dan menyelenggarakan penatausahaan keuangan Sekretariat Daerah.

c. Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pengendalian rencana serta program kerja, koordinasi dan pelaporan.

2. Bagian Organisasi

Bagian Organisasi mempunyai fungsi penyusunan pedoman, penataan dan pembinaan kelembagaan Perangkat Daerah, ketatalaksanaan, pembinaan pendayaan aparatur Negara dan pengembangan kinerja Perangkat Daerah serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.

Bagian Organisasi terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian dengan tugas sebagai berikut :

- a. Sub Bagian Kelembagaan mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan pedoman teknis dan penataan serta pembinaan kelembagaan, kepegawaian, Perangkat Daerah serta penyelenggaraan tata usaha Bagian.
- b. Sub Bagian Ketatalaksanaan mempunyai tugas menyusun pedoman, pembinaan dan penataan sistem, metode dan prosedur kerja serta pendayagunaan aparatur Negara di Daerah.
- c. Sub Bagian Pengembangan Kinerja Daerah mempunyai tugas

menyiapkan bahan penyusunan pedoman, pembinaan dan penataan system, metode dan mengembangkan kinerja Perangkat Daerah.

1. Bagian Rumah Tangga

Bagian Rumah Tangga mempunyai fungsi pelaksanaan kegiatan ketatausahaan, kehumasan, keprotokolan serta rumah tangga Bupati dan Wakil Bupati. Bagian Rumah tangga terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian dengan tugas :

- a. Sub Bagian Rumah tangga mempunyai tugas melaksanakan dan menyelenggaraan kegiatan di bidang kerumahtanggaan Bupati, Wakil Bupati dan Sekretariat Daerah.

b. Sub Bagian Hubungan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan hubungan masyarakat, menyiapkan bahan pedoman, petunjuk teknis dan pembinaan budang hubungan masyarakat.

c. Sub Bagian Protokol mempunyai tugas melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang keprotokolan dan perjalanan dinas Pemerintah Daerah.

Adapun Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo sebagaimana Gambar 4.1. berikut :

4.2 Gambaran Subyek Penelitian / Responden

Pada bagian ini akan disajikan gambaran umum subyek penelitian atau responden. Data ini perlu disajikan dengan tujuan agar dapat melihat profil responden yang diteliti sehingga akan diperoleh gambaran tentang responden sehingga dapat digunakan sebagai informasi tambahan yang mendukung hasil penelitian. Populasi penelitian sejumlah 143 orang, namun kuesioner yang kembali hanya 130 kuesioner, dengan berbagai sebab cuti hamil, mutasi, serta kuesioner kembali dalam keadaan tidak diisi (kosong). Dengan demikian jumlah kuesioner yang akan diolah hanya sejumlah 130 kuesioner. Untuk selanjutnya responden akan dirinci menurut : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status, jabatan serta masa kerja.

4.2.1 Responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	74	56.92
Perempuan	56	43.08
Total	130	100.00

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis dekskriptif karakteristik jenis kelamin responden, dari 130 responden yang diteliti, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (56,92%), sedangkan sisanya sebanyak 43,08% responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Responden menurut Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 tahun	24	18.46
31 – 40 tahun	49	37.69
41 – 50 tahun	18	13.85
51 – 60 tahun	39	30.00
Total	130	100.00

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan karakteristik usia responden, hasil analisis pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 130 responden yang diteliti, sebagian besar responden berusia antara 31 – 40 tahun (37,69%), sedangkan sisanya sebanyak 18,46% responden berusia 20 – 30 tahun, 13,85% responden berusia 41 – 50 tahun dan sebanyak 30% responden berusia 51 – 60 tahun.

4.2.3 Responden menurut Status Pernikahan

Tabel 4.3 Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
Kawin	89	68.46
Belum kawin	18	13.85
Cerai hidup	12	9.23
Cerai mati	11	8.46
Total	130	100.00

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik status perkawinan responden, dari 130 responden yang diteliti sebagian besar responden berstatus kawin (68,46%), sedangkan sisanya berstatus belum kawin (13,85%), cerai mati 8,46% dan berstatus cerai hidup sebanyak 9,23%.

4.2.4 Responden menurut Jabatan

Tabel 4.4 Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Struktural	35	26.92
Non Fungsional	19	14.62
Fungsional	76	58.46
Total	130	100.00

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jabatan responden, hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 130 responden yang diteliti, sebagian besar responden mempunyai jabatan fungsional (58,46%), sedangkan sisanya sebanyak 26,92% responden mempunyai jabatan struktural dan sebanyak 14,62% responden mempunyai jabatan non fungsional.

4.2.5 Responden menurut Pendidikan

Tabel 4.5 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTP	0	0.00
SLTA/D I/D II	11	8.46
D III	14	10.77
D IV	10	7.69
Sarjana (S-1)	74	56.92
S-2/S-3	21	16.15
Total	130	100.00

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik pendidikan responden, hasil analisis pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 130 responden yang diteliti, sebagian besar responden berpendidikan sarjana

(56,92%), sedangkan sisanya berpendidikan SLTA, Diploma dan S2/S3.

4.2.6 Responden menurut Masa Kerja

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	35	26.92
5 - 10 Tahun	68	52.31
10 - 15 Tahun	11	8.46
15 - 20 Tahun	11	8.46
> 20 tahun	5	3.85
Total	130	100.00

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masa kerja responden pada tabel 4.6, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun (26,92%) dan 5 – 10 tahun (52,31%).

4.3 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel

Penelitian

Analisis jawaban responden terhadap variabel penelitian merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang

didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung dahulu interval (i) dengan rumus :

$$i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} = \frac{5 - 1}{3} = 2,33 = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval, diperoleh tabel kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Perhitungan Interval Kategori Jawaban

No	Kategori	Nilai Rata-Rata
1.	Rendah	1,00 – 2,33
2.	Sedang	2,34-3,67
3.	Tinggi	3,68-5,00

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, diperoleh nilai rata-rata skor jawab responden pada masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.8 Kategori Jawaban

No	Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
1.	Penempatan pegawai (X1)	3,99	Tinggi
2.	Motivasi (X2)	4,18	Tinggi
3.	Kepuasan Kerja (Y)	3,98	Tinggi
4.	Kinerja (Z)	4,42	Tinggi

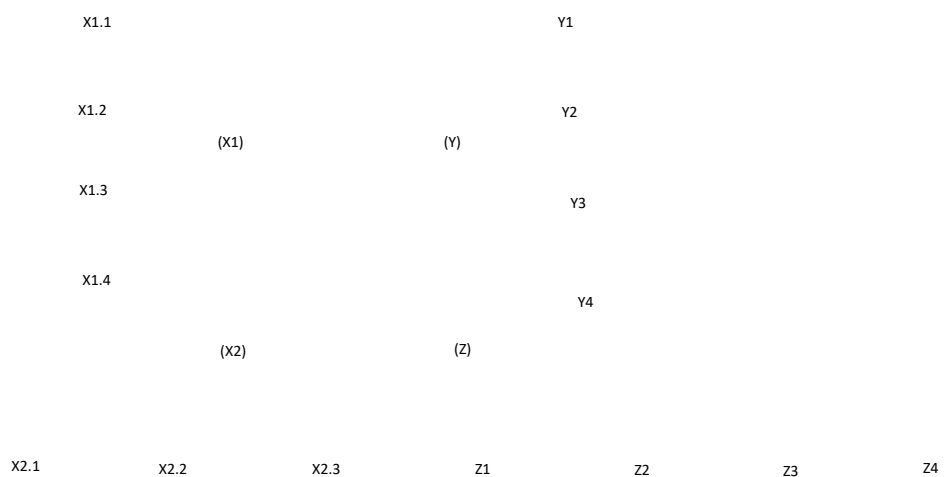
Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

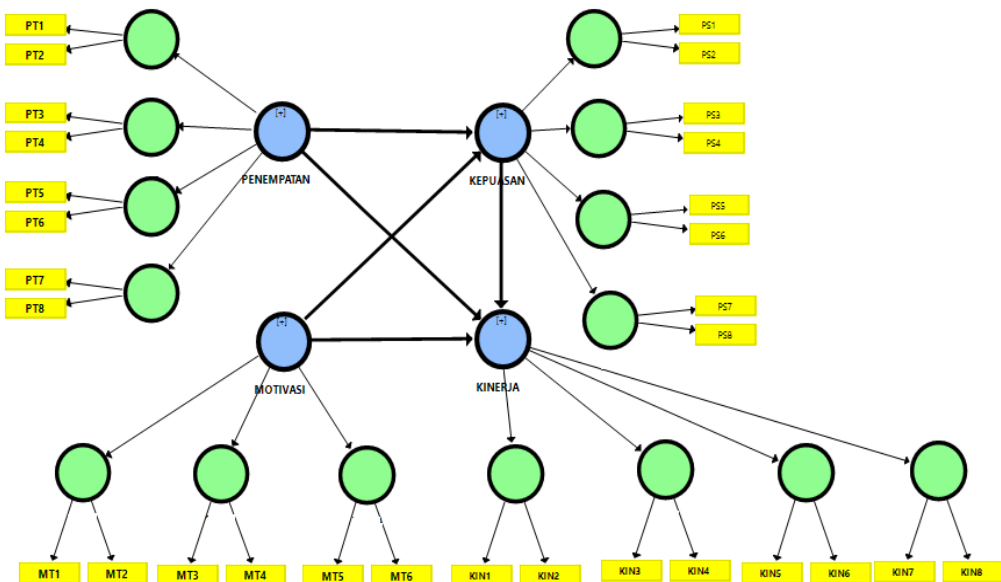
Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.8. memperlihatkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk semua variable penelitian masuk dalam kategori tinggi, yaitu pada selang interval 3,68 – 5,00. Rata-rata jawaban responden untuk variable penempatan pegawai (X1) adalah 3,99, variable motivasi (X2) adalah 4,18, variable kepuasan kerja (Y) adalah 3,98 sedangkan variable kinerja adalah 4,42.

4.4 Analisis PLS

Dalam penelitian ini, analisis pengaruh antar variabel akan dianalisis dengan menggunakan analisis SEM PLS. Penggunaan metode ini dikarenakan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data masing-masing variabel penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga dilakukan metode non parametrik yaitu dengan menggunakan analisis SEM PLS.

Berdasarkan kerangka model yang dibangun dalam penelitian ini, variabel penempatan diukur dengan 4 dimensi, yaitu standar kriteria penempatan pegawai (X1.1), kebutuhan posisi/formasi (X1.2), tujuan (X1.3) dan obyektivitas (X1.4). Selanjutnya variabel motivasi diukur dengan 3 dimensi yaitu prestasi (X2.1), tanggung jawab (X2.2) dan pengakuan (X2.3), sedangkan variabel kepuasan kerja diukur dengan 4 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri (Y1), gaji (Y2), kesempatan promosi (Y3) dan pengawasan (Y4) dan variabel kinerja diukur dengan 4 dimensi yaitu kualitas (Z1), kuantitas (Z2), ketepatan waktu (Z3) dan kerjasama (Z4), dengan demikian spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Gambar 4.1 Spesifikasi Model PLS

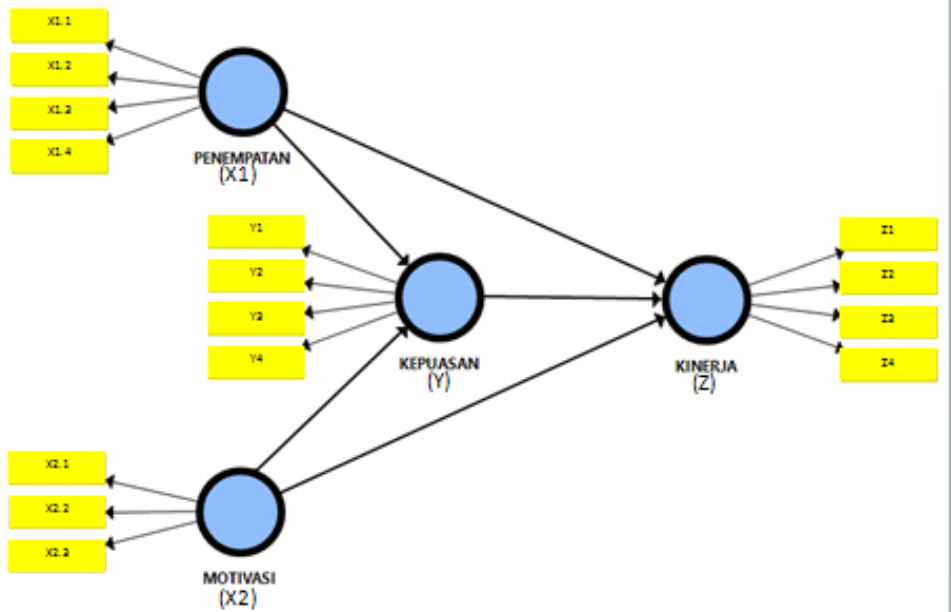
Dalam penelitian ini, oleh karena masing-masing dimensi disusun oleh 2 indikator pertanyaan dan hasil uji normalitas menunjukkan beberapa variabel tidak berdistribusi normal, maka untuk menyederhanakan tahap analisis dan untuk memperoleh hasil analisis yang lebih baik, dilakukan pemaketan butir pada masing-masing indikator dengan menghitung nilai rata-rata dari skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Hu dan Bentler (1998), jika variabel yang dilibatkan dalam SEM tidak memiliki distribusi normal multivariat, maka estimasi eror standar menjadi kurang

akurat. Meskipun ada metode estimasi alternatif yang dapat digunakan untuk variabel yang tidak normal, model ini memiliki beberapa kelemahan (Curran, Barat, & Finch, 1996), sehingga memerlukan ukuran sampel yang lebih besar atau meninggalkan uji ketepatan model. Dengan demikian pemaketan butir menjadi solusi yang tepat untuk data yang tidak normal.

Sama-sama tidak normal, pemaketan butir pada variabel yang tidak normal secara keseluruhan memiliki nilai ketepatan model yang lebih tinggi dibandingkan dengan analisis tingkat dimensi dari variabel tidak normal (Plummer, 2000).

Thompson & Melancon, 1996; Barat, Finch, & Curran, 1995) telah menyarankan menggunakan paketan butir sebagai indikator konstruk laten di dalam analisis SEM untuk mengatasi masalah persyaratan ukuran sampel yang besar, reliabilitas yang rendah, dan data tidak normal. Dengan melakukan pemaketan butir maka model PLS yang

akan diestimasi dalam penelitian menjadi lebih sederhana,
yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.2 Model PLS dengan Pemaketan Butir

Tahap – tahap dalam analisis SEM PLS meliputi tahap pengujian outer model, tahap pengujian *goodness of fit* model dan tahap pengujian inner model. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing tahap dalam analisis PLS tersebut :

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan/indikator dalam kuesioner yang disusun dapat mewakili variable yang diukur. Pengujian validitas untuk indikator reflektif dalam pengolahan data dengan SEM PLS dapat dilihat dari nilai loading factornya, yaitu korelasi antara score item/indict dengan score konstruknya. Menurut Ghozali (2014;61) nilai loading factor harus $> 0,70$, namun pada riset tahapan pengembangan, nilai 0,50-0,60 masih bias diterima. Tabel 4.9 memperlihatkan nilai loading factor hasil pengolahan dengan software Smart PLS 3 (Lihat lampiran G). Dari tabel terlihat bahwa semua nilai lebih besar dari 0,6. Ini berarti semua indikator sudah cukup valid. Besarnya nilai *loading factor* dapat dilihat pada Gambar 4.9 hasil pengolahan dengan software SmartPLS 3 (Lihat Lampiran G)

Tabel 4.9 Nilai Loading Factor

Kode	Penempatan	Motivasi	Kepuasan	Kinerja	Keterangan
KN1				0.756	valid
KN2				0.882	valid
KN3				0.892	valid
KN4				0.857	valid
MT1		0.813			valid
MT2		0.854			valid
MT3		0.866			valid
PS1			0.774		valid
PS2			0.634		valid
PS3			0.817		valid
PS4			0.846		valid
PT1	0.923				valid
PT2	0.908				valid
PT3	0.931				valid
PT4	0.920				valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Uji validitas juga perlu melihat nilai cross-loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain.

Tabel 4.10 Validitas Deskriminan

	KINERJA	MOTIVASI	KEPUASAN	PENEMPATAN	KETERANGAN
KN1	0.756	0.303	0.329	0.399	valid
KN2	0.882	0.551	0.483	0.488	valid
KN3	0.892	0.564	0.441	0.592	valid
KN4	0.857	0.508	0.381	0.529	valid
MT1	0.531	0.813	0.418	0.312	valid
MT2	0.469	0.854	0.525	0.473	valid
MT3	0.483	0.866	0.634	0.538	valid
PS1	0.364	0.439	0.774	0.598	valid
PS2	0.150	0.195	0.634	0.493	valid
PS3	0.293	0.479	0.817	0.450	valid
PS4	0.563	0.688	0.846	0.628	valid
PT1	0.607	0.504	0.658	0.923	valid
PT2	0.491	0.419	0.587	0.908	valid
PT3	0.584	0.518	0.644	0.931	valid
PT4	0.521	0.498	0.718	0.920	valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Terlihat pada tabel 4.10 nilai *loading factor* setiap indicator terhadap konstruk yang dituju, nilainya semua lebih tinggi daripada dengan konstruk yang lain. Ini berarti konstruk laten memprediksi indicator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan induikator pada blok lainnya (lihat Lampiran G)

Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai AVE masing-masing konstruk, model dinyatakan telah

memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5.

Tabel 4.11 Nilai AVE

NO	Variabel Penelitian	AVE
1	Kinerja	0.720
2	Motivasi	0.713
3	Kepuasan	0.596
4	Penempatan	0.848

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (uji keandalan) data dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas score (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu. Reliabilitas suatu konstruk dalam pengolahan data dengan SEM PLS dapat dilihat dari nilai composite Reliability dan nilai Cronbach alphanya. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika composite reliability dan nilai Cronbach alpha di atas 0,70 (Ghozali; 2014,65).

Tabel 4.12 Nilai Composite Reliability dan Crombachs Alpha

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Kinerja	0.871	0.911	reliabel
2	Motivasi	0.799	0.882	reliabel
3	Kepuasan	0.778	0.854	reliabel
4	Penempatan	0.940	0.957	reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Table 4.11 memperlihatkan nilai *composite reliability* dan nilai Cronbach alpha dari konstruk penelitian. Terlihat bahwa nilainya semuanya di atas 0,7, ini berarti semua konstruk penelitian sudah memiliki reliabilitas yang baik

4.4.3 Uji Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model meliputi uji signifikansi pengaruh parsial dan uji signifikansi pengaruh simultan. Seluruh pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Uji signifikansi digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- ✓ Ho : Variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen
- ✓ H1 : Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai P value $< 0,05$ dan t hitung $> 1,96$ maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai p value $> 0,05$ maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut

dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan.

Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi

Jalur	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
MT -> KN	0,398	3,627	0,000	berpengaruh positif dan signifikan
MT -> PS	0,352	3,982	0,000	berpengaruh positif dan signifikan
PS -> KN	-0,083	0,610	0,542	tidak berpengaruh signifikan
PT -> KN	0,449	4,065	0,000	berpengaruh positif dan signifikan
PT -> PS	0,524	6,281	0,000	berpengaruh positif dan signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

- (1) Nilai p value pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja (MT \rightarrow KN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 3,627 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik $>$ 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
- (2) Nilai p value pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan (MT \rightarrow PS) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 3,982 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik $>$ 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya.

- (3) Nilai p value pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja (PT → KN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 4,065 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik > 1,96 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
- (4) Nilai p value pengaruh variabel penempatan terhadap kepuasan (PT → PS) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 6,281 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik > 1,96 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya.

- (5) Nilai p value pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja (PT → KN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,610, T statistik sebesar 0,542 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh $> 0,05$ dan T statistik $< 1,96$ maka H_0 tidak ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh tidak langsung variabel penempatan dan motivasi terhadap kinerja.

Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistics	P Values	Keterangan
MT -> PS -> KN	0.528	0.598	Tidak Memediasi
PT -> PS -> KN	0.613	0.540	Tidak Memediasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel di atas, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

1. Nilai p value pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh variabel kepuasan adalah sebesar 0,598 dengan T statistik sebesar 0,528. Oleh karena nilai p value $> 0,05$ dan T statistik $< 1,96$ maka disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja
2. Nilai p value pengaruh tidak langsung variabel penempatan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh variabel kepuasan adalah sebesar 0,540 dengan T statistik sebesar 0,613. Oleh karena nilai p value $> 0,05$ dan T statistik $< 1,96$ maka disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja.

4.5 Pengujian Hipotesis

(1) Hipotesis 1

Nilai p value pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja (PT \rightarrow KN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 4,065 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik $>$ 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima. Jadi penempatan pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

(2) **Hipotesis 2**

Nilai p value pengaruh variabel penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja (PT → PS) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 6,281 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik > 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, begitu juga sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 2 diterima. Jadi penempatan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat daerah Kabupaten Kulon Progo.

(3) **Hipotesis 3**

Nilai p value pengaruh variabel penempatan pegawai terhadap kinerja (PS \rightarrow KN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,610, T statistik sebesar 0,542 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh $> 0,05$ dan T statistik $< 1,96$ maka H_0 tidak ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak, sehingga kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

(4) **Hipotesis 4**

Nilai p value pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja (MT \rightarrow KN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 3,627 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik $> 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, begitu pula sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 4 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 4, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

(5) **Hipotesis 5**

Nilai p value pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan (MT \rightarrow PS) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 3,982 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan, T statistik $>$ 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 5 dalam

penelitian ini, yaitu motivasi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, sehingga hipotesis 5 dapat diterima.

(6) Hipotesis 6

Nilai p value pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh variabel kepuasan adalah sebesar 0,598 dengan T statistik sebesar 0,528. Oleh karena nilai p value $> 0,05$ dan T statistik $< 1,96$ maka disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja. Hal ini tidak mendukung hipotesis 6 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 6 tidak diterima.

(7) Hipotesis 7

Nilai p value pengaruh tidak langsung variabel penempatan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh variabel kepuasan adalah sebesar 0,540 dengan T statistik sebesar 0,613. Oleh karena nilai p value $> 0,05$ dan T statistik $< 1,96$ maka disimpulkan bahwa variabel

kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel penempatan terhadap kinerja. Hal ini tidak mendukung hipotesis 7 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 7 tidak diterima.

4.6 Pembahasan

(1) Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawainya, begitu juga sebaliknya, penempatan yang kurang tepat, maka akan menyebabkan kepuasan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Cici, dkk (2016) yang meneliti tentang Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang), Purnama (2008) yang meneliti Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung serta Agustriyana (2015) Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan Terhadap Penempatan Kerja di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung menyimpulkan bahwa penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(2) Pengaruh Penempatan terhadap kinerja pegawai

penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, penempatan pegawai yang kurang tepat akan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Penelitian yang telah dilakukan oleh Masrur (2017) yang meneliti

Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng menyimpulkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiantoro (2014) yang meneliti tentang Pengaruh mutasi karyawan terhadap prestasi kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi DIY menyimpulkan bahwa Mutasi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi dengan dimediasi motivasi kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah (2014) yang meneliti tentang Pengaruh penempatan terhadap kinerja (Studi kasus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) menyimpulkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin, Yi-Chang, et al, 2014 yang meneliti

The Effects of Positive affecy, Person-Job Fit, and well-Beinng on Job Performance yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

(3) **Pengaruh Kepuasan pegawai terhadap kinerja**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwa PNS dalam hal melaksanakan ketugasannya pada awal tahun sudah menetapkan sasaran kinerja pegawai yang akan dicapai dalam satu tahun, dan sasaran kinerja tersebut harus tercapai. Karena capaian kinerja masing-masing personil PNS akan membangun sasaran kinerja dalam satu OPD. Jadi apabila pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten KulonProgo tersebut merasa puas atau tidak puas dalam bekerja, target kinerja yang telah ditetapkan, tetap harus tercapai.

(4) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo maka semakin tinggi pula kepuasan kerja para pegawainya, demikian juga semakin rendah motivasi pegawai di Lingkup Sekretariat Daerah di Kabupaten Kulon Progo maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja mereka.

Motivasi instrinsik artinya daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, sehingga memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja secara baik (Herzberg dalam Gibson, 2009). Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang meneliti tentang Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi

di Denpasar menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Juniari, Ni Kadek Ani, et al. 2015 serta Yusron Rozzaid1, et al, 2015 menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(5) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, maka semakin tinggi kinerja para pegawainya, begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan rendah pula.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan atau pegawai yang menimbulkan dan

mengarahkan perilaku (Gibson,2009). Wirawan (2009) berpendapat bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Dan secara proses motivasi bisa dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik berfungsi karena adanya factor dari luar individu dan Herzberg mendefinisikan bahwa factor ekstrinsik memotivasi seseorang individu agar dapat keluar dari ketidakpuasaan. Motivasi instrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri seseorang karyawan atau pegawai untuk dapat bekerja dengan baik (Herzberg dalam Gibson, 2009). Selanjutnya Herzberg mendefinikan bahwa motivasi intrinsiklah yang memotivasi seseorang individu untk dapat berusaha mencapai kepuasan, sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang meneliti tentang Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

koperasi di Denpasar menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hee, Ong Choon, et al, 2016, yang meneliti tentang *Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia* yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

(6) Pengaruh Penempatan pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi

Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pastilah tidak signifikan, dengan kata lain, kepuasan kerja bukan variable yang memediasi

pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

(7) Pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak berpengaruh terhadap penempatan pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, tidaklah signifikan, dengan kata lain kepuasan kerja tidak memediasi motivasi pegawai terhadap kinerja di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.