
KINERJA PEGAWAI: DAMPAK PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (SURVEY PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KULON PROGO DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Oleh

Titi Laras¹, Bambang Jatmiko², Budi Setiawan³

^{1,3} Universitas Janabadra

² Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email ¹titilaras07@gmail.com, ²bambang.jatmiko0106@gmail.com

Article History:

Received: 15-10-2025

Revised: 04-10-2025

Accepted: 18-11-2025

Keywords:

Penempatan, Motivasi,
Kepuasan, Kinerja

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh penempatan terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh penempatan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner. Pengambilan sampel dengan metode proporsional stratified random sampling sebanyak 124 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai responden penelitiannya. Adapun alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS 22. Diperoleh hasil penelitian terdapat pengaruh positif penempatan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif penempatan terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak memediasi penempatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai tetapi secara signifikan variabel penempatan, motivasi, dan kepuasan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Dari penelitian ini penulis menyarankan agar Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta dapat mengoptimalkan penempatan dan meningkatkan motivasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai merupakan salah satu penentu keberhasilan penyelenggaraan program kerja pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan dan tujuan nasional. Meskipun teknologi dewasa ini telah berkembang pesat sehingga menggeser dan menggantikan sebagian besar tugas-tugas manusia, namun faktor manusia masih sangat diperlukan karena sumber daya manusia adalah inti yang mengoperasikan sistem informasi teknologi. Kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung dari kesempurnaan kinerja aparatur pemerintah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 “Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Sekretariat Daerah merupakan unsur staf Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretariat Daerah dalam pelaksanaan manajemen merupakan pusat kegiatan administrasi dari roda pemerintahan di daerah. Pada setiap organisasi baik yang berbentuk perusahaan swasta, pemerintah maupun sosial, dalam upaya mencapai tujuan secara berhasil dan berdaya guna, memerlukan adanya pembagian tugas, pelimpahan wewenang, rincian tugas individu yang terlihat dalam organisasi, sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan seorang pimpinan yang komunikatif yang berfungsi memimpin kelompok orang-orang yang tergabung dalam organisasi, agar kegiatan setiap orang dalam bekerja sama dapat lebih terarah sesuai dengan tujuan. Sekretariat Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh Perangkat Daerah. Hal ini pun sesuai dengan pemikiran Ir. Sujanto (1991) menurutnya Sekretariat Daerah merupakan pusat kegiatan administrasi pemerintahan di daerah. Jabatan Sekretaris Daerah adalah jabatan karier, karenanya pengangkatan dititikberatkan pada pendidikan, pengalaman dan kecakapan kerja (keahlian). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 63 tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS, bahwa pelaksanaan pemindahan pegawai (mutasi) merupakan bentuk kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan kepada pegawainya. Banyak pertimbangan yang mendasari penempatan PNS, yaitu disiplin ilmu PNS, masa kerja, pengalaman kerja serta diklat yang pernah dilakukan oleh seorang PNS. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 disebutkan bahwa kebijakan untuk melakukan mutasi pegawai bertujuan untuk mengisi formasi jabatan yang kosong dan sebagai bentuk pengembangan karir yang ditujukan kepada PNS.

Penempatan pegawai hendaknya harus berprinsip pada *“the right man in the right place”* yang artinya orang yang tepat menempati tempat yang tepat pula. Penempatan pegawai yang berprinsip seperti prinsip tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Rumor yang berkembang penempatan mendasarkan

“kedekatan” tertentu dengan anggota Baperjakat, karena dekat dengan pejabat tertentu dan lain-lain, sehingga sebagian besar pegawai tidak terlalu peduli dengan adanya penempatan. Mereka cenderung menerima apa adanya, tetapi mengeluh di belakang. Kondisi semacam ini tidak bagus kalau dibiarkan terus menerus, karena akan menurunkan kinerja yang akhirnya akan berimbas pada rendahnya produktivitas kerja.

Pemerintah Daerah, pada umumnya memiliki jumlah pegawai yang banyak. Agar pegawai Pemerintah Daerah tersebut memiliki kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan, diperlukan motivasi yang cukup dalam bekerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang artinya adalah “Menggerakkan”. Definisi dari motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan” (Robert Kreitner, 2014). Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan Kerja menurut Smith, Kendal, dan Hulin (dalam Luthans, 2006:243) mengandung beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan dimana orang dapat meresponnya. Dimensi dimaksud meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, upah, rekan kerja. Menurut (Robbins, 2006:260) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai dalam waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Mendaarkan penelitian yang dilakukan oleh Cici, dkk, 2016 yang meneliti tentang Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Husna Purnama (2008) dengan judul Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung menunjukkan penempatan karyawan yang tepat maka kepuasan karyawan dalam bekerja dapat meningkat. 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. Menurut Yusron Rozzaid (2015) dengan judul penelitian Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi), bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lin Yi Chang (2014) dalam *The Effects of Positive affect, Person Job Fit, and well-Being on Job Performance*, penempatan pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. 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. Penelitian yang dilakukan oleh Hee Ong Choon (2016) dengan judul *Motivation and Job Performance Among Nurses in The Private Hospitals in Malaysia*, diperoleh bahwa motivasi berhubungan positif dengan kinerja. Menurut Gillmeanu (2015) dalam *The Oritical Considerations on Motivation at The Work Place, Job Ssatisfaction and Individual Performance* menunjukkan motivasi adalah alat yang berharga yang digunakan oleh para manajer untuk memperoleh peningkatan kinerja. Dari penelitian tersebut maka

dapat disimpulkan bahwa penempatan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kemampuan untuk melaksanakan kerja dengan baik yang dimiliki oleh karyawan maka kepuasan kerjanya juga semakin besar.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai, bagaimana pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, bagaimana kemampuan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana kemampuan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Keberhasilan pembangunan di daerah banyak ditentukan oleh pelaksanaan ketertiban, salah satu diantaranya tertib di bidang manajemen pemerintahan khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai yang ada di daerah. Sehingga Sekretariat Daerah yang merupakan unsur staf kabupaten dituntut harus lebih profesional. Sekretariat Daerah merupakan unsur staf Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah dalam pelaksanaan manajemen merupakan pusat kegiatan administrasi pemerintahan di daerah. Pada setiap organisasi baik yang berbentuk perusahaan swasta, pemerintah maupun sosial, dalam mencapai tujuan agar berhasil guna dan berdaya guna, efektif dan efisien, memerlukan adanya pembagian tugas, pelimpahan wewenang, rincian tugas individu yang terlihat dalam organisasi. Sehubungan hal tersebut diperlukan seorang pimpinan untuk memimpin kelompok orang yang bergabung dalam organisasi agar setiap kegiatan dapat lebih terarah sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor penempatan, motivasi, dan kepuasan kerja. Untuk dapat memperoleh kinerja yang optimal maka organisasi tersebut penempatan, motivasi, dan kepuasan pegawainya harus dipertimbangkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan, motivasi, dan kepuasan kerja, memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dari uraian pada kerangka pemikiran tersebut, penulis dapat jelaskan keterkaitan antar variabel sebagai berikut:

1.1. Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut B. Siswanto Sastrohardiyo yang di kutip oleh Suwatno (2003) bahwa "penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya." Dalam melakukan penempatan kerja hendaknya mempertimbangkan faktor pendidikan, usia, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan penelitian Cici, dkk, 2016 yang meneliti tentang Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Husna Purnama (2008)

dengan judul Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung menunjukkan penempatan karyawan yang tepat maka kepuasan karyawan dalam bekerja dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Darwis Agustriyana (2015) dalam Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan Terhadap Penempatan Kerja di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung menunjukan penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan mempunyai pengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian penempatan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja para pegawai.

Hipotesis 1 : Penempatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

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.

Berdasarkan 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. Menurut Yusron Rozzaid (2015) dengan judul penelitian Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi), bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap motivasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai merasa puas dalam bekerja tentu akan berakibat pada peningkatan kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.3. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja

Penelitian Lin Yi Chang (2014) dalam *The Effects of Positive affect, Person Job Fit, and well-Being on Job Performance*, penempatan pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. 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.

Selanjut 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.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian tujuan organisasi dapat lebih cepat terwujud.

Hipotesis 3 : Penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

1.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan atau pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2009). Wirawan (2009) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Hee Ong Choon (2016) dengan judul *Motivation and Job Performance Among Nurses in The Private Hospitals in Malaysia*, diperoleh bahwa motivasi berhubungan positif dengan kinerja. Menurut Gillmeanu (2015) dalam *The Oritical Considerations on Motivation at The Work Place, Job Ssatisfaction and Individual Performance* menunjukkan motivasi adalah alat yang berharga yang digunakan oleh para manajer untuk memperoleh peningkatan kinerja.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian target organisasi dapat segera terealisasi.

Hipotesis 4 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja sebuah organisasi. Target output pekerjaan juga sangat ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan. Target dan prestasi tergantung pada kepuasan karyawan dan pada gilirannya memberikan kontribusi bagi pertumbuhan dan keberhasilan organisasi, meningkatkan produktivitas dan meningkatnya kinerja (Latif et al., 2013; 166 dalam Pamungkas, 2016).

Hasil penelitian Adeeko Kikelomo (2017) yang berjudul *Job Satisfaction and Self-Efficacy as Determinations of Job Permonce of Library Personil in Selecta University Libraries in South West Nigeria*, bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi relative tertinggi terhadap kinerja karyawan. Al Ahmadi (2017) dalam *Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia*, kepuasan kerja merupakan prediktor kuat dari kinerja.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut penelitian Ayu Desi Indrawati yang meneliti Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan mempunyai kesimpulan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita dan Tri Yuniati, 2016 yang meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening

mempunyai hasil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Hipotesis 5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.6. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Dalam sebuah instansi atau kantor atau institusi apapun, apabila pegawainya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan mempunyai dampak yang negatif terhadap kinerjanya sebaliknya apabila pegawainya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Dengan membandingkan besar nilai pengaruh langsung antara variabel penempatan pegawai terhadap kinerja dan nilai penempatan terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja (pengaruh tidak langsung) maka dapat diketahui apakah variabel kepuasan kerja merupakan variabel intervening dalam hubungan antara penempatan pegawai terhadap kinerja. Akan tetapi hal ini dapat dilakukan jika memenuhi syarat bahwa pengaruh penempatan terhadap kinerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja semua mempunyai pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan Godi Prakasa (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga selaras dengan penelitian Wahyu Yulianto (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai merasa puas dalam bekerja tentu akan berakibat pada peningkatan kinerja pegawai.

Hipotesis 6 : Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.7. Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Dengan membandingkan besarnya nilai pengaruh langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja dan nilai pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (pengaruh tidak langsung) maka dapat diketahui apakah variabel kepuasan kerja merupakan variabel intervening dalam hubungan Antara motivasi terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan apabila syarat terpenuhi yaitu pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja semua signifikan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yulianto (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prakarsa (2017) yang meneliti tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator motivasi terhadap kinerja.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perlunya motivasi kerja pegawai, karena akan berakibat pada kepuasan kerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan asset yang harus diberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Hipotesis 7: Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian secara umum mencakup analisis yang didasarkan pada variabel eksogen, variabel intervening dan variabel endogen.

Variabel Eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (endogen), baik secara positif maupun negatif, yaitu jika terdapat variabel eksogen, variabel endogen juga hadir dengan setiap unit kenaikan dalam variabel eksogen, dan terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel endogen. (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel Eksogen yaitu: penempatan dan motivasi. Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen (Eksogen) dengan variabel dependen (Endogen) tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2008). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel Endogen adalah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel endogen ini adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Eksogen). (Sugiyono, 2008). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja.

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer artinya data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal – hal lain yang ingin diketahui. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka yang meliputi identitas responden dan pertanyaan tertutup disertai alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut (Sugiyono, 2008). Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dalam bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*), pertanyaan terbuka (*open questions*) dan pertanyaan tertutup (*close questions*).

Data sekunder merupakan cara pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka baik berupa buku, majalah, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungan dengan materi kajian. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan dokumentasi dan studi pustaka. Adapun cara yang dilakukan oleh peneliti, meminta data-data yang telah dibukukan sebelumnya.

3. Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2010) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 173 Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi). Teknik sampling menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu pemilihan sampel secara acak tetapi sebelum pemilihan, dilakukan klasifikasi terlebih dahulu populasi kedalam sub-sub populasi. Penghitungan dengan rumus Slovin dalam Husein (2005), dimana tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \longrightarrow \quad n = \frac{173}{1 + 173 (0,05)^2} = 123,6$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus diatas jumlah sampel minimal adalah 123,6 dan dibulatkan menjadi 124, dengan perhitungan sampel secara *proportionate stratified random sampling*.

4. Analisis Data

Untuk mengolah data dari hasil penelitian ini menggunakan bantuan paket program IBM AMOS 24. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* yaitu modelling statistik yang bersifat sangat *cross sectional*, *linear*, dan umum. Analisis SEM antara lain analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*), dan regresi (*regression*) dengan syarat memenuhi uji normalitas, *outliers*, dan *Goodness-of-Fit*.

HASIL DAN BAHASAN

a. Uji Kualitas Instrumen dan Data

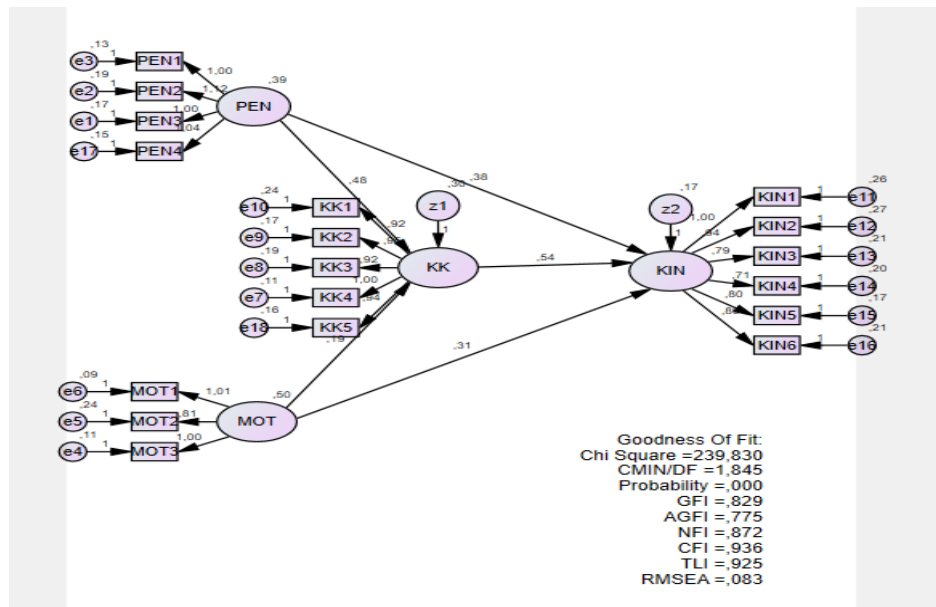
Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliable. Dalam penelitian ini terdiri dari 36 daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 124 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22.

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang disajikan. Menurut Ghazali (2011), data dikatakan valid apabila nilai *factor loading* >0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai >0,5.

Ghazali (2014) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *contrstruct reliability* >0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* sebagai berikut :



Gambar 1 . Persamaan Struktural

c. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 1. Menilai *goodness of fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Probability	>0,05	0,000	<i>Not Fit</i>
GFI	>0,90	0,829	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	>0,90	0,775	<i>Marginal Fit</i>
TLI	>0,90	0,925	<i>Good Fit</i>
CFI	>0,90	0,936	<i>Good Fit</i>
RMSEA	<0,08	0083	<i>Good Fit</i>
CMIN/DF	<2,00	1,845	<i>Good Fit</i>

Hasil pengujian *full model* terhadap model penelitian, menunjukkan bahwa kriteria *Good fit*. Hal ini didasarkan pada hanya empat kriteria yang terpenuhi dengan kriteria *Good fit*. Widarjono (2010:282) menyatakan bahwa analisis uji kecocokan memiliki banyak kriteria, akan tetapi dari sekian banyak kriteria, peneliti tidak harus menggunakan semua kriteria tersebut untuk melihat kecocokan model penelitian, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu dari metode uji kelayakan model terpenuhi. RMSEA merupakan indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,083 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu <0,08. Sehingga menunjukkan bahwa model penelitian *Good fit*.

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness of fit* diatas, bahwa terindikasi model penelitian yang diajukan adalah diterima..

Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hubungan antar variabel

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan Kerja <--- Penempatan	,484	,103	4,713	***	par_13
Kepuasan Kerja <--- Motivasi	,193	,085	2,269	,023	par_14
Kinerja <--- Kepuasan Kerja	,539	,097	5,583	***	par_15
Kinerja <--- Motivasi	,309	,077	4,030	***	par_16
Kinerja <--- Penempatan	,383	,099	3,849	***	par_17

a. Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data diperoleh parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,484 dan nilai C.R sebesar 4,7135 serta nilai P sebesar 0,004. Dari nilai nilai estimasi pada *standardized regression weight* sebesar 0,000 dapat diartikan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi penempatan kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Pengujian terhadap hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), dan dapat dinyatakan ada pengaruh secara langsung antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 "Penempatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo", diterima.

Dilihat dari pengaruh positif penempatan kerja ini sebaiknya terus dioptimalkan agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Hal ini didukung penelitian terdahulu Cici Rosita Devi, et al. (2016) dengan hasil menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Husna Purnama (2008) dengan hasil penempatan karyawan yang tepat maka kepuasan karyawan dalam bekerja dapat meningkat. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Darwis Agustriyana (2015) juga dengan hasil bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data diperoleh parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,193 an nilai C.R sebesar 2,269 serta nilai P sebesar 0,023. Dari nilai nilai estimasi pada *standardized regression weight* sebesar 0,193 dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Pengujian terhadap hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,023 ($p < 0,05$), dan dapat dinyatakan ada pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 "Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta", diterima.

Dilihat dari pengaruh positif motivasi ini sebaiknya terus dioptimalkan agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Hal ini didukung penelitian terdahulu Yusron Rozzaid1, et al, (2015) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Juga penelitian yang dilakukan oleh Juniari, Ni Kadek Eni, et al. (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Awang Mada Kurnia, et al. Variabel dengan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data diperoleh parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,383 dan nilai C.R sebesar 2,849 serta nilai P sebesar 0,000. Dari nilai nilai estimasi pada *standardized regression weight* sebesar 0,282 dapat diartikan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Pengujian terhadap hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), dan dapat dinyatakan ada pengaruh secara langsung antara penempatan kerja terhadap kinerja. Hipotesis 3 “Penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo”, diterima.

Dilihat dari pengaruh positif penempatan ini sebaiknya terus dioptimalkan agar kinerja pegawai terus meningkat. Hal ini dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asri Nur Fadilah, dkk (2012) dengan hasil penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sudiantoro, Sugeng, (2014) dengan hasil penelitian mutasi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi dengan dimediasi motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan Masur (2017) dengan hasil penelitian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data diperoleh parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,209 dan nilai C.R sebesar 4,030 serta nilai P sebesar 0,000. Nilai estimasi pada *standardized regression weight* sebesar 0,209 dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengujian terhadap hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), dan dapat dinyatakan ada pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hipotesis 4 “Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta”, diterima.

Dilihat dari pengaruh positif motivasi ini sebaiknya terus dioptimalkan agar kinerja pegawai terus meningkat. Hal ini dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hee, Ong Choon, et al, (2016) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Gilmeanu (Manea, Raluca), (2015) dengan hasil motivasi adalah alat yang berharga yang digunakan oleh para manajer untuk memperoleh peningkatan kinerja. Selanjutnya Guo, Yun, et. al, (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pekerjaan

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data diperoleh parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,539 dan nilai C.R sebesar 5,583 serta nilai P sebesar 0,000. Dari nilai nilai estimasi pada *standardized regression weight* sebesar 0,360 dapat diartikan bahwa *job burnout* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian terhadap hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), dan dapat dinyatakan ada pengaruh secara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis 5 “Kepuasan

Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta”, diterima.

Dilihat dari pengaruh positif kepuasan kerja ini sebaiknya terus dioptimalkan agar kinerja pegawai terus meningkat. Hal ini dikuatkan oleh penelitian terdahulu Ayu Desi Indrawati (2013) dengan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Ilham Sugiri (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) juga dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 3. *Standardized Direct Effects (Group number 1-Default Model)*

	Motivasi	Penempatan	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	,213	,472	,000	,000
Kinerja	,307	,336	,485	,000

Tabel 4. *Standardized Indirect Effects (Group number 1-Default Model)*

	Motivasi	Penempatan	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	,000	,000	,000	,000
Kinerja	,103	,229	,000	,000

f. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja dapat ditunjukkan dengan membandingkan antara nilai *standardized direct effect* < nilai *standardized indirect effect*. Hasil pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,336 > 0,229$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja secara positif tidak memediasi penempatan kerja secara optimal terhadap kinerja. Mediasi secara utuh tidak dapat ditunjukan, dikarenakan pengaruh langsung lebih besar yaitu 0,336 daripada pengaruh tidak langsung yaitu 0,229. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara signifikan penempatan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin kuat penempatan kerja maka secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja. Hipotesis 6 “Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta”, secara signifikan penempatan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Godi Prakasa (2017) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator motivasi terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Yulianto (2017) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

g. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja dapat ditunjukkan dengan membandingkan antara nilai *standardized direct effect* < nilai *standardized indirect effect*. Hasil pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,307 > 0,103$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja secara positif tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja. Mediasi secara utuh tidak dapat ditunjukkan, dikarenakan pengaruh langsung lebih besar yaitu 0,307 daripada pengaruh tidak langsung yaitu 0,103. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin kuat motivasi kerja maka secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja. Hipotesis 7 “Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta”, secara signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Taufiq (2016) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

- Penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Kepuasan kerja secara positif tidak memediasi penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tetapi secara signifikan penempatan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Kepuasan kerja secara positif tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tetapi secara signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdus Salam, 2008, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia, Jakarta
- [2] Abraham H. Maslow, 2010, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.

- [3] Ambar, Teguh Sulistyani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu,. Yogyakarta.
- [4] Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Basri, Rivai. (2005). Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- [6] Dessler, Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan, Jilid. 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- [7] Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- [8] Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana. Prenada Media Group, Jakarta
- [9] Fajar M. 2009. Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- [10] Hair, dkk. 2006. Multivariate Data Analysis Pearson International Edition. Edition 6. New Jersey.
- [11] Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [12] Henry Simamora, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia,. Jakarta
- [13] Husein Umar, 2005. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- [14] Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). Kompetensi Plus. Jakarta: PT. Gramedia PustakaUtama
- [15] Komala, Lukiati. (2009). Ilmu Komunikasi Perspektif, Proses, dan Konteks. Bandung : Widya Padjadjaran
- [16] Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- [17] Mangkunegara.A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [18] Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung
- [19] Mathis, R. L.&Jackson, J. H., 2006. Human Resource Managemen (10th ed.). J interface Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Mulyana, Deddy. (2008). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- [21] Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- [22] Robbins SP. & Timothy, A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.Robbins
- [23] Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12,. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- [24] Ruslan,Rosady.2008. Manajemen Public Relatoin & Media. Komunikasi.Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- [25] Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- [26] Sekaran, Uma. 2000. Research Methods for business: A Skill Building Approach. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- [27] Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- [28] Suprpto, Tommy, 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi, Jakarta : PT. Buku Seru

-
- [29] Titi Laras, 2012. Kreativitas dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Industri Kreatif Kota Bandung
- [30] Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- [31] Wijaya, Tony. (2009) Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- [32] Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.