

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) DI SITUBONDO**

Eka Yulia Istiqomaria
ek.yulia08@gmail.com
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

BPN (National Land Agency) is a non-ministerial government Agency in Indonesia which has the task of carrying out government duties in the land sector in accordance with the provisions of the legislation. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of job satisfaction on employee performance through job performance as an intervening variable (study at the National Land Agency of Situbondo Regency). The sampling technique used was the saturated sampling technique. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation - Partial Least Square (PLS-SEM) model.

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, indicate that job satisfaction has a significant effect on job performance, job satisfaction has a significant effect on performance, job performance has a significant effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable job satisfaction on performance through work commitment has a significant positive effect.

Keywords: *job satisfaction, employee performance, performance.*

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin meningkat. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah.

BPN (Badan Pertanahan Nasional) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pertanahan Nasional (BPN) berlokasi di Jl. Pb. Sudirman No.22 A, Plaosan, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur No. 68312. Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) memiliki karyawan kontrak (karyawan PPN PN) berjumlah 49 karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada saat peneliti melakukan studi pendahuluan di lingkungan Badan Pertanahan Nasional (BPN) yaitu terjadi kurangnya kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan tidak optimalnya bekerja dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga tidak tercapainya tujuan lembaga atau kantor BPN. Kurangnya kepuasan kerja diakibatkan dari rekan kerja yang tidak menyenangkan sehingga karyawan merasa tidak puas bekerja di kantor tersebut dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan di kantor BPN juga menurun diakibatkan kecakapan antara atasan dengan bawahan tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat berpengaruh ke kinerja di kantor BPN.

II. LANDASAN TEORI MSDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

Menurut Dessler (2015:3) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Mulyadi (2016:3) kegiatan sumber daya manusia yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen antara lain:

- 1) Perencanaan
Menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana dan proyeksi masa depan.
- 2) Pengorganisasian
Memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, menetapkan analisa pekerjaan atau analisa jabatan, membangun komunikasi, mengkordinasikan pekerjaan antara atasan dengan

- bawahan, merekrut calon karyawan, manajemen staf menetapkan jenis atau tipe SDM yang akan dipekerjakan, mengevaluasi kerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan.
- 3) Pengendalian
Menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review hasil kerja, melakukan tindakan sesuai dengan kebutuhan.
 - 4) Pengawasan
Melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku, sehingga tidak menimbulkan resiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang pekerja yakini seharusnya di terima. Kepuasan kerja

merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Menurut Handoko (2013:193) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Menurut Robbins dan Judge (2015:78) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Pada dasarnya indikator kepuasan merupakan suatu cara untuk mengetahui dari segi apa karyawan merasa puas atau tidak dalam bekerja. Badriyah (2015:241) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah, karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.
- 2) Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijakan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- 3) Supervisi, aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan pelatihan kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.
- 4) *Benefit*, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. tunjangan

tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

- 5) *Contingents Rewads*, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.
- 6) *Operating Prosedurs*, aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.
- 7) *Co-Workes*, aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
- 8) *Nature Of Work*, aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
- 9) *Communication*, berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Prestasi Kerja

Menurut Sikula (2015:57), mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan”. Menurut Yoder (2015:43), mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”. Menurut Dessler (2015:523), mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan”. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2013:243) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2013:105) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”. Menurut Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa “Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

Prestasi kerja adalah hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawabnya hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur oleh perusahaan dan dalam organisasi dievaluasi atau menilai kerja karyawan tersebut. Bahwa prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsi karyawan pada perusahaan.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan (2014:95-96):

- 1) Kejujuran

Penilaian disiplin kinerja karyawan dalam memenuhi pekerjaan sesuai peraturan yang ditetapkan dan melakukan pekerjaannya sesuai instruksi yang diberikan.

- 2) Kedisiplinan

Penilaian disiplin kinerja karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan dan melakukan pekerjaannya sesuai instruksi yang diberikan.

- 3) Kreativitas

Mengevaluasi kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mengembangkan kreativitas.

- 4) Kerjasama

Penilai mengevaluasi kinerja karyawan dalam kesediaan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- 5) Kepemimpinan
Mengevaluasi kemampuan memimpin yaitu dengan mempunyai sikap pribadi yang kuat, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 6) Pengalaman
Mengevaluasi pengalaman kerja yang menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
- 7) Prakarsa
Penilai mengevaluasi kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif dari setiap diri karyawan yang bertujuan untuk menganalisa, menilai, memberikan alasan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 8) Kecakapan
Mengevaluasi kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan.
- 9) Tanggung Jawab
Penilai melihat kesediaan kinerja karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, dan juga dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Sutrisno (2016:172), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Moehariono (2012:95) mengemukakan bahwa “Kinerja atau *performance* adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi”.

Dessler (2011:84), mengemukakan bahwa “Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut”:

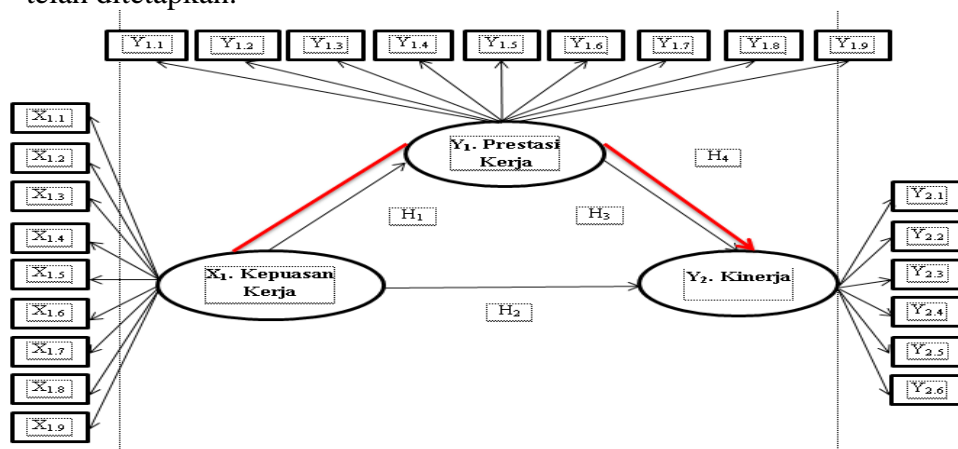
- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah menyelesaikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- 2) Kuantitas kerja
Jumlah produksi atau hasil kerja berpengaruh pada kuantitas kerja.
- 3) Kehadiran
Karyawan yang datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.
- 4) Tanggung jawab
Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian serta memberikan pelayanan prima.
- 5) Ketepatan waktu kerja
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

- 6) Kerjasama dengan orang lain
Kerjasama dengan yang lain yang dimaksud di sini adalah karyawan dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) mengatakan bahwa "Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti". Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Tahir (2011:51) mengemukakan bahwa “Rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, ekonomis dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data-data yang didapat adalah data yang akurat”.

Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang di uraikan pada Gambar 1 berikut ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:69) mengemukakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan ke dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₃ : Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Prestasi kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Menurut Tahir (2011:51) mengemukakan bahwa “Rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, ekonomis dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data-data yang didapat adalah data yang akurat”. Menurut Notoatmodjo (2018) menjelaskan bahwa “Rancangan penelitian adalah suatu rencana, struktur dan strategi dalam melakukan penelitian yang

dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) beralamat di Jl. Pb. Sudirman No.22 A, Plaosan, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai dari bulan Februari sampai dengan April 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:148) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan wilayah regeneralisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan kontrak di Badan Pertanahan Nasional (BPN), Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo yang berjumlah 49 karyawan PPNPN. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. “Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative* atau mewakili” (Sugiyono, 2014:149). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di Badan Pertanahan Nasional (BPN), Kabupaten Situbondo yang berjumlah 49 karyawan kontrak.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Studi Pustaka
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Analisis Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *Smart PLS 3.0* untuk mengolah serta menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan. Metode penelitian ini terdiri dari Uji Validitas Konvergen, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Normalitas, Uji *goodness of fit* (GOF), Uji Koefisien Determinasi, Analisis Persamaan Struktural (*inner model*), Uji Hipotesis Penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan kontrak/PPN PN di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Situbondo yang berjumlah 49 karyawan kontrak.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. Untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *outer loading* harus lebih dari 0,7, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih dari 0,5. Hasil uji validitas konvergen pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *outer*

loading untuk masing-masing indikator lebih dari 0,7. Dengan demikian, masing-masing indikator dikatakan valid (angka berwarna hijau).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan dari suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel laten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Uji Reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau tidaknya apabila dapat memenuhi kriteria yaitu nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* mencapai $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan pada penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$. Hasil Uji normalitas dalam penelitian ini dikatakan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal karena mendapatkan nilai jika nilai excess kurtosis atau skewness berada pada rentang $-2,58 < CR > 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan guna mengetahui apakah

sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada uji *Smart PLS 3.0* menggunakan tiga ukuran fit model yaitu **SRMR** (*standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Hasil uji *goodness of fit* dalam penelitian ini dapat dikatakan *fit*, sehingga model penelitian ini menunjukkan kesesuaian fenomena penelitian yang terjadi di lapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji koefisien determinasi ini dapat diketahui melalui nilai *R-square* untuk variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

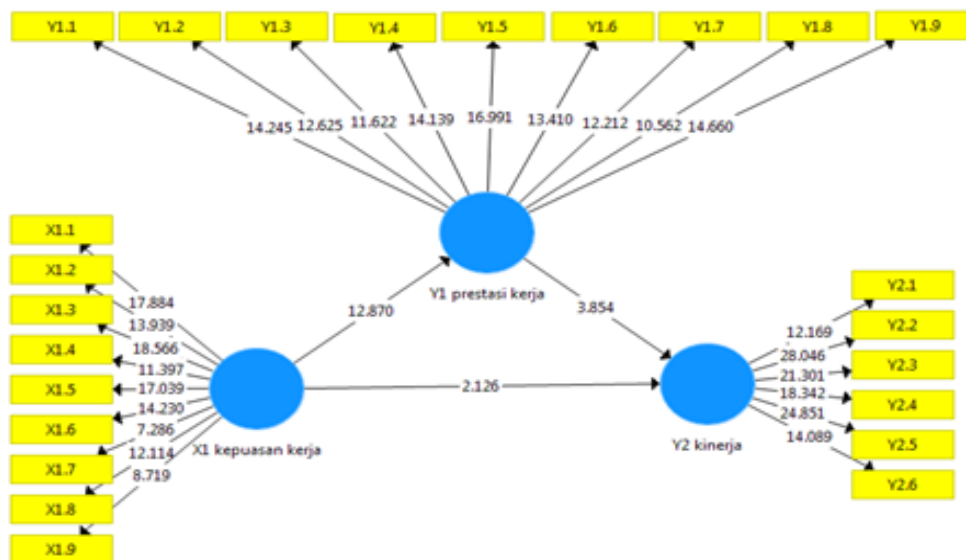
1. Variabel Kepuasan kerja (X_1) mempengaruhi Prestasi kerja (Y_1)

sebesar 0,60 (60%), sedangkan sisanya 40% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

2. Variabel Kepuasan kerja (X_1) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,74 (74%), sedangkan sisanya 26% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. *Inner model* dapat dianalisis dengan menggunakan sistem *bootstrapping* melalui program *Smart PLS 3.0* maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Hasil analisis persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja dengan nilai *original sampel* yaitu positif (0,780) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Karyawan BPN yang mendapatkan tingkat kepuasan yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan BPN yang memiliki kepuasan yang rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kepuasan karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa kantor BPN. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendorong prestasi kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, sehingga karyawan BPN diharapkan mendapatkan prestasi yang baik dalam kantor BPN. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan

karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga tingkat kepuasan dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik. Apabila kepuasan karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi kantor BPN. Kantor BPN bisa saja tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kepuasan karyawan yang rendah. Kantor BPN tentunya tidak menginginkan hal tersebut, kantor BPN menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dan prestasi yang baik merupakan salah satu hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya prestasi kerja sehingga karyawan yang mendapatkan prestasi biasanya akan mendapatkan kepuasan. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan

sangat merugikan kantor BPN. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan sebagainya. Selain itu, ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan, turn over karyawan akan tinggi. Hal ini tentu akan berdampak buruk kepada citra perusahaan. Kepuasan - kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu, sebagai penunjang terciptanya prestasi kerja yang optimal dalam bekerja maka karyawan Badan Pertanahan Nasional (BPN) perlu diperhatikan agar dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan Badan Pertanahan Nasional (BPN). Hasil ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kinanti (2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sampel* yaitu positif (0,343) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,034 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 2 diterima**. Setiap karyawan dalam suatu kantor BPN perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan BPN. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Ketika

karyawan puas terhadap pekerjaannya ia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya rendah. Ketika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu kantor BPN sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan BPN maupun lembaga BPN khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Hasil ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Gusriani (2018).

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa Prestasi kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sampel* yaitu positif (0,566) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 3 diterima**. Prestasi kerja merupakan suatu langkah pemerintah bahwa sadar akan pentingnya prestasi kerja bagi organisasi pemerintah. Suatu instansi menginginkan karyawan untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik. Melalui prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga instansi tersebut dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk lembaga. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja secara keseluruhan akan meningkat. Suatu lembaga dapat memberikan sebuah prestasi kerja kepada karyawannya itu dapat membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi di karenakan secara tidak langsung perusahaan mengakui hasil kinerja karyawan BPN dan itu pula dapat membuat karyawan BPN termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Hasil ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Siti Fadilah (2015).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja melalui Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa Kepuasan kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Prestasi kerja dengan nilai *original sampel* yaitu positif (0,441) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 4 diterima**. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dan prestasi yang baik merupakan salah satu hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan BPN di Situbondo. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin meningkat. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk lembaga. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja secara keseluruhan akan meningkat. Hasil ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kinanti (2018), dan Siti Fadilah (2015).

V. KESIMPULAN DAN SARAN **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diambil

beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja, (H₁ diterima);
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H₂ diterima);
3. Prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H₃ diterima);
4. Kepuasan kerja terhadap Kinerja melalui Prestasi kerja berpengaruh signifikan positif, (H₄ diterima).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun beberapa saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi BPN

- a. BPN perlu memperhatikan Kepuasan kerja melalui peningkatan *Co-Workes* (rekan kerja) supaya tercipta suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan.
- b. BPN perlu meningkatkan Prestasi kerja melalui peningkatan kecakapan karyawan.
- c. BPN perlu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kualitas kerja.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM), yang dapat menambah informasi maupun wawasan tentang pentingnya penggunaan variabel Kepuasan kerja, Prestasi kerja dalam peningkatan kinerja SDM.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kepuasan kerja, Prestasi kerja, dan Kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Prehalindo. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. 2013. *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehirono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*

- Edisi Revisi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo. 2018. *Metode Penelitian Kesehatan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. dan Timothy, A. J. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sikula dan Andrew, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sofyandi . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu Ho.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tahir. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Yoder, D. 2015. *Personal Manajemen*, Edisi Keenam. Jakarta: PT. Prentice Hall Of India.