

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT (BPTD) WILAYAH V PROVINSI JAMBI

Yuliana Yenny Sorta Panjaitan^{1)*}, Andang Fazri²⁾

¹⁾Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi

²⁾Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

*Email Korespondensi: yuliyspanjaitan@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Dujungan Organisasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to find out how the Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Organizational Support on Employee Performance in the Land Transportation Management Agency (BPTD) Region V Jambi Province. The analysis tool used is PLS analysis. The results showed that organizational support had a positive and significant effect on the performance of employees at the Region V Land Transportation Management Office, Jambi Province. Organizational work support has a positive and significant effect on employee satisfaction at the Region V Land Transportation Management Office, Jambi Province. Job satisfaction has no significant effect on the performance of employees at the Region V Land Transportation Management Office, Jambi Province. Organizational support has no significant effect on employee performance with job satisfaction as an employee intervention variable at the Region V Land Transportation Management Center, Jambi Province.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Support, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Mempunyai Arti Penting Karena Manusia Berperan Aktif Dan Dominan Dalam Setiap Kegiatan Organisasi. Manusia Dalam Organisasi Berperan Sebagai Penentu, Pelaku Dan Perencana Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Sekaligus Menentukan Maju Dan Mundurnya Organisasi. Manusia Adalah Sumber Daya Yang Berbeda Dari Faktor Produksi Lainnya Karena Manusia Mempunyai Perasaan, Pikiran, Keinginan Dan Latar Belakang Yang Heterogen. Manusia Juga Memiliki Kebutuhan Yang Tidak Terbatas, Artinya Kebutuhan Manusia Selalu Bertambah Dari Waktu Ke Waktu. Kebutuhan Manusia Diartikan Sebagai Segala Sesuatu Yang Dimilikinya, Dicapai Dan Dinikmati, Oleh Karena Itu Manusia Terdorong Untuk Melakukan Aktivitas Dengan

Bekerja. Rendahnya Kualitas Pelayanan Publik Merupakan Salah Satu Sorotan Yang Diarahkan Kepada Birokrasi Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat. Perbaikan Pelayanan Publik Di Era Reformasi Merupakan Harapan Seluruh Masyarakat, Namun Dalam Perjalanannya Ternyata Tidak Mengalami Perubahan Yang Signifikan.

Kinerja Atau Prestasi Kerja (*Performance*) Dapat Diartikan Sebagai Pencapaian Hasil Kerja Sesuai Dengan Aturan Dan Standar Yang Berlaku Pada Masing-Masing Organisasi. Simamora (2015) Menyatakan Bahwa Kinerja Merupakan Suatu Persyaratan-Persyaratan Tertentu Yang Akhirnya Secara Langsung Dapat Tercermin Dari Output Yang Dihasilkan Baik Yang Berupa Jumlah Maupun Kualitasnya. Output Yang Dihasilkan Menurut Simamora (2015) Dapat Berupa Fisik Maupun Nonfisik Yang Menyebutnya Berupa Karya, Yaitu Suatu Hasil/Pekerjaan Baik Berupa Fisik/Material Maupun Nonfisik Maupun Nonmaterial.

Kinerja Yang Tinggi Dapat Diciptakan Dengan Adanya Peningkatan Kerja Yang Optimal Dan Mampu Mendayagunakan Potensi Sumber Daya Manusia Yang Dimiliki Oleh Pegawai Guna Menciptakan Tujuan Organisasi, Sehingga Akan Memberikan Kontribusi Positif Bagi Perkembangan Organisasi. Selain Itu, Organisasi Perlu Memperhatikan Berbagai Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai, Dalam Hal Ini Diperlukan Adanya Peran Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Yang Efektif Dan Efisien, Guna Mendorong Terciptanya Sikap Dan Tindakan Yang Profesional Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Bidang Dan Tanggung Jawab Masing-Masing.

Dukungan Yang Positif Dari Pimpinan Dan Segenap Pegawai Akan Menciptakan Situasi Kerja Yang Kondusif, Sehingga Kinerja Pegawai Akan Terpacu Untuk Lebih Baik. Selain Itu Dukungan Juga Memunculkan Semangat Tim Kerja, Sehingga Pegawai Dapat Saling Mempercayai Dan Saling Membantu Serta Adanya Hubungan Baik Antar Pekerja Didalam Lingkungan Kerja (Hamida Et Al., 2020). (Robbins, 2015), Menyatakan Bahwa Dukungan Organisasi Adalah Dimana Organisasi Menghadapi Suatu Lingkungan Yang Dinamis Dan Berubah Agar Organisasi Menyesuaikan Diri. Flippo Dalam (Hamida Et Al., 2020) Mengatakan Dukungan Organisasi Adalah Bantuan Dari Penerapan Teknologi, Manusia Melaksanakan Fungsi Atau Tugas Yang Menuntun Kepada Tercapainya Sasaran Yang Ditentukan Secara Rasional. Sedangkan, Mathis Dan Jackson Dalam (Hamida Et Al., 2020), Berpendapat Bahwa Dukungan Organisasi Adalah Dukungan Yang Diterima Dari Organisasinya Berupa Pelatihan, Peralatan, Harapan-Harapan Dan Tim Kerja Yang Produktif. Beberapa Dukungan Organisasi Yang Mempengaruhi Kinerja, Antara Lain: Pelatihan, Standar Kerja, Serta Peralatan & Teknologi.

Berdasarkan Penelitian (Hamida Et Al., 2020) Mengatakan Bahwa Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian Berdasarkan Penelitian (Frianto, 2022) Juga Mengatakan Bahwa Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Begitu Juga Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Marbun, 2022) Yang Mengatakan Bahwa Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Ariyanti & Rijanti, 2022) Mengatakan Bahwa Dukungan Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai Juga Memiliki Hubungan Dengan Kepuasan Kerja, Dimana Kepuasan Kerja Merupakan Faktor Yang Berasal Dari Psikologis Pegawai. Tingkat Kepuasan Kerja Yang Tinggi Akan Baik Untuk Kinerja, Dan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Rendah Akan Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja, Itu Artinya Kepuasan Kerja Juga Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja. (Rosita & Tri, 2016) Menyatakan Bahwa

Faktor-Faktor Yang Dapat Digunakan Untuk Meningkatkan Kinerja Diantaranya Adalah Kepuasan Kerja, Karena Faktor-Faktor Ini Yang Menjadi Masalah Penting Untuk Dicarikan Solusi Demi Meningkatkan Kinerja Pegawai Secara Berkelanjutan. Sementara Menurut (Yunarsih, 2017) Salah Satu Yang Menjadi Faktor Penting Dan Berpengaruh Dalam Peningkatan Kinerja Adalah Kepuasan Kerja Pegawai, Kepuasan Kerja Mencerminkan Perasaan Seseorang Terhadap Pekerjaannya Dan Segala Sesuatu Yang Dihadapi Dilingkungan Kerjanya. Kemudian Menurut (Muslimin, 2020) Kepuasan Kerja Pegawai Harus Diperhatikan Oleh Organisasi, Karena Kepuasan Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Yang Membuat Pegawai Merasa Ingin Memberikan Usaha Terbaik Dan Ikut Berjuang Bersama Untuk Mencapai Tujuan Organisasi.

Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Marbun, 2022) Mengatakan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Begitu Juga Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Umamy Et Al., 2021) Yang Mengatakan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Ulfa Et Al., 2022) Mengatakan Bahwa Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja Menjadi Variabel Mediasi Berdasarkan Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Umamy Et Al., 2021) Bahwa Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Peneliti Menemukan Perbedaan-Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu. Hasil-Hasil Penelitian tersebut diatas memperlihatkan adanya Research Gap yang menjadikan dasar bagi peneliti untuk menguji ulang terhadap variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perkembangan Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi selama tahun 2017 sampai tahun 2021 cenderung mengalami setiap tahunnya, dengan rata-rata SKP sebesar 86,94 persen. SKP tertinggi tercatat pada tahun 2018 yaitu sebesar 87,54 persen. Dari tahun 2019 sampai tahun 2021 kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi terus mengalami penurunan. Penyebab utamanya adalah pandemi Covid-19 yang mengganggu sistem operasional kerja di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. Penyebab lainnya adalah faktor internal yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

Jawaban responden mengindikasikan dukungan organisasi belum cukup baik karena masih terdapat pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan atasan benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya, atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan perusahaan membuat saya bekerja lebih baik, imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik, jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan aman.

Kemudian untuk melihat kepuasan kerja penulis melakukan survey awal pada tanggal 5 Agustus 2022 terhadap kepuasan kerja pada pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi dengan melakukan penyebaran kuisioner pada kepada 10 orang pegawai bagian pengadministrasi umum melalui pernyataan dimensi dengan indikator-indikator kepuasan kerja. Jawaban responden mengindikasikan kepuasan kerja belum cukup baik karena masih terdapat pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan terjalannya hubungan sosial antara pegawai

Dengan Organisasi, Adanya Peluang Promosi Karier, Sistem Pengupahan Atau Gaji Sudah Sesuai, Pemberian Tunjangan Atau Kompensasi Sudah Sesuai Dan Pemberian Insentif Yang Memuaskan.

Berdasarkan Uraian Dari Data Diatas Dapat Terlihat Kinerja Yang Belum Optimal, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Masih Terdapat Kekurangan, Oleh Karena Itu Penulis Tertarik Menulis Judul Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi.

2. METODE

Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Yaitu Penelitian Yang Menekankan Pada Pengujian Teori-Teori Melalui Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian Dengan Angka Dan Memerlukan Analisis Data Dengan Prosedur Statistik. Alat Ukur Penelitian Ini Berupa Kuesioner, Data Yang Diperoleh Berupa Jawaban Dari Pegawai Terhadap Pernyataan Yang Diajukan. Berdasarkan Tujuan Penelitian Yang Telah Ditetapkan, Maka Jenis Penelitian Ini Adalah *Explanatory*.

Menurut Supriyanto & Maharani (Supriyanto & Maharani, 2013) Penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*) Adalah Untuk Menguji Antar Variabel Yang Dihipotesiskan. Penelitian Ini Terdapat Hipotesis Yang Akan Diuji Sebenarnya. Hipotesis Ini Menggambarkan Hubungan Antara Dua Variabel, Untuk Mengetahui Apakah Variabel Berasosiasi Ataupun Tidak Dengan Variabel Lainnya, Atau Apakah Variabel Disebabkan Atau Dipengaruhi Atau Tidak Oleh Variabel Lainnya.

Populasi Merupakan Keseluruhan Individu Atau Objek Yang Diteliti Yang Memiliki Beberapa Karakteristik Yang Sama. Menurut Sugiyono (2012) Populasi Adalah Wilayah Generalisasi Yang Terdiri Atas: Objek Atau Subjek Yang Mempunyai Kualitas Dan Karakteristik Tertentu Yang Ditetapkan Oleh Peneliti Untuk Dipelajari Dan Kemudian Ditarik Kesimpulannya. Adapun Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Jambi Yang Berjumlah 85 Orang.

Sugiyono (2012) Mendefinisikan Yang Dimaksud Dengan Sampel Adalah Bagian Dari Jumlah Dan Karakteristik Yang Dimiliki Oleh Populasi Tersebut. Menurut Arikunto (2012) Jika Jumlah Populasinya Kurang Dari 100 Orang, Maka Jumlah Sampelnya Diambil Secara Keseluruhan, Tetapi Jika Populasinya Lebih Besar Dari 100 Orang, Maka Bisa Diambil 10-15% Atau 20-25% Dari Jumlah Populasinya. Pengambilan Sampel Yang Dilakukan Peneliti Adalah Sampel Jenuh (*Sensus*), Yaitu Teknik Pengambilan Sampel Yang Digunakan Jika Semua Anggota Populasi Menjadi Sampel Supriyanto & Maharani (Supriyanto & Maharani, 2013).

Berdasarkan Penelitian Ini Karena Jumlah Populasinya Tidak Lebih Besar Dari 100 Orang Responden, Maka Penulis Mengambil Seluruh Jumlah Populasi Yang Ada Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Yaitu Sebanyak 85 Orang Dan Juga Sampel Yang Diambil Yaitu 85 Orang Pegawai Karena Penulis Menggunakan Sampel Jenuh.

Dalam Penelitian Ini, Peneliti Menggunakan Dua Jenis Sumber Data, Yaitu:

1. Data Primer

Data Primer Adalah Data Yang Diperoleh Langsung Dari Sumbernya. Data Primer Yang Dibutuhkan Dalam Penelitian Ini Diambil Dari Responden Penelitian Yang Mengisi Kuisisioner Yang Diberikan Kepada Pegawai Atau Karyawan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.

2. Data Sekunder

Data Primer, Merupakan Data Yang Diperoleh Langsung Dari Responden Melalui Kuesioner. Data Sekunder, Yaitu Data Yang Diperoleh Untuk Mendukung Penelitian Seperti Jurnal, Skripsi Dan Buku-Buku Dan Juga Dari Sumber Lain Yang Telah Mengolah Informasi Terlebih Dahulu Seperti Data Yang Diperoleh Dari Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.

Analisa Sem

Teknik Analisa Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah *Struktural Equation Model* (Sem) Yang Dioperasikan Melalui Program Smart Pls. Sem Adalah Suatu Teknik Statistika Untuk Menguji Dan Mengestimasi Hubungan Kausal Dengan Mengintegrasikan Analisis Faktor Dan Analisis Jalur Hartono, (2011). Alasan Penggunaan Sem Adalah Karena Sem Dapat Digunakan Untuk Menganalisis Model Penelitian Yang Memiliki Beberapa Variabel Independen (*Exogen*) Dan Dependen (*Endogen*). Dalam Metode *Struktural Equation Model* (Sem) , Teknik Analisa Yang Dilakukan Adalah Sebagai Berikut:

Analisa Outer Model

Analisa Outer Model Dilakukan Untuk Memastikan Bahwa *Measurement* Yang Digunakan Layak Untuk Dijadikan Pengukuran (*Valid Dan Reliabel*). Dalam Analisa Model Ini Menspesifikasi Hubungan Antar Variabel Laten Dengan Indikator-Indikatornya Husein, (2015). Analisa Outer Model Dapat Dilihat Dari Indikator *Composite Reliability* Merupakan Indikator Untuk Mengukur Suatu Konstruk Yang Dapat Dilihat Pada *View Latent Variable Coefficients*. Untuk Mengevaluasi *Composite Reliability* Terdapat Dua Alat Ukur Yaitu *Internal Consistency* Dan *Cronbach's Alpha*. Dalam Pengukuran Tersebut Apabila Nilai Yang Dicapai Adalah $> 0,70$ Maka Dapat Dikatakan Bahwa Konstruk Tersebut Memiliki Reliabilitas Yang Tinggi.

Analisa Inner Model

Analisa Inner Model Biasanya Juga Disebut Dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) Yang Mana Menggambarkan Hubungan Antara Variabel Laten Berdasarkan Pada *Substantive Theory*. Analisa Inner Model Dapat Dievaluasi Yaitu Dengan Menggunakan *R-Square* Untuk Konstruk Dependen, *Stone-Geisser Qsquare Test* Untuk *Predictive Relevance* Dan Uji T Serta Signifikansi Dari Koefisien Parameter Jalur Struktural.

Pengevaluasian Inner Model Dengan Pls Dimulai Dengan Cara Melihat *R-Square* Untuk Setiap Variabel Laten Dependen. Kemudian Dalam Penginterpretasiannya Sama Dengan Interpretasi Pada Regresi. Perubahan Nilai Pada *R-Square* Dapat Digunakan Untuk Menilai Pengaruh Variabel Laten Independen Tertentu Terhadap Variabel Laten Dependen Apakah Memiliki Pengaruh Yang Substantif. Selain Melihat Nilai *R-Square*, Pada Model Pls Juga Dievaluasi Dengan Melihat Nilai *Q-Square* Prediktif Relevansi Untuk Model Konstruktif. *Q-Square* Mengukur Seberapa Baik Nilai Observasi Dihasilkan Oleh Model Dan Estimasi Parameternya. Nilai *Q-Square* Lebih Besar Dari 0 (Nol) Menunjukkan Bahwa Model Mempunyai Nilai *Predictive Relevance*, Sedangkan Apabila Nilai *Q-Square* Kurang Dari 0 (Nol), Maka Menunjukkan Bahwa Model Kurang Memiliki *Predictive Relevance*.

Uji Hipotesis (Bootstraping)

Penilaian Signifikansi Pengaruh Antar Variable, Perlu Dilakukan Prosedur Bootstrapping. Efron Telah Mengembangkan Metode Ini Pada Sekitaran Tahun 1970-An. Pendekatan Bootstrap Ini Mempresentasikan Nonparametric Untuk Precision Dari Estimasi Pls. Prosedur Bootstrap Ini Menggunakan Seluruh Sampel Asli Untuk Melakukan Resampling Kembali. Rekomendasi Untuk Number Of Bootstrap Samples Yaitu Sebesar

5000 Dengan Catatan Jumlah Tersebut Harus Lebih Besar Dari Original Sampel. Namun Beberapa Literatur Menyarankan *Number Of Bootstrap Samples* Sebesar 200-1000 Sudah Cukup Untuk Mengoreksi *Standar Error Estimate Pls* (Ghozali, 2009), Dalam Metode *Resampling Bootstrap*, Nilai Signifikansi Yang Digunakan (Two-Tailed) T-Value 1,65 (*Significance Level* = 10%), 1,96 (*Significance Level* = 5% Dan 2,58 (*Significance Level* = 1%).

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian Ini Dilakukan Untuk Melihat Besarnya Nilai Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel. Pengujian Ini Dilakukan Dengan Menggunakan Metode Bootstrapping Menggunakan Smartpls 3.0. Dalam Penelitian Ini Terdapat Variabel Intervening. Variabel Intervening Dikatakan Mampu Memediasi Pengaruh Variabel Eksogen (Independen) Terhadap Variabel Endogen (Dependen) Jika Nilai T Statistik Lebih Besar Dibandingkan Dengan T Tabel Dan P Value Lebih Kecil Daripada Tingkat Signifikan Yang Digunakan (5%)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

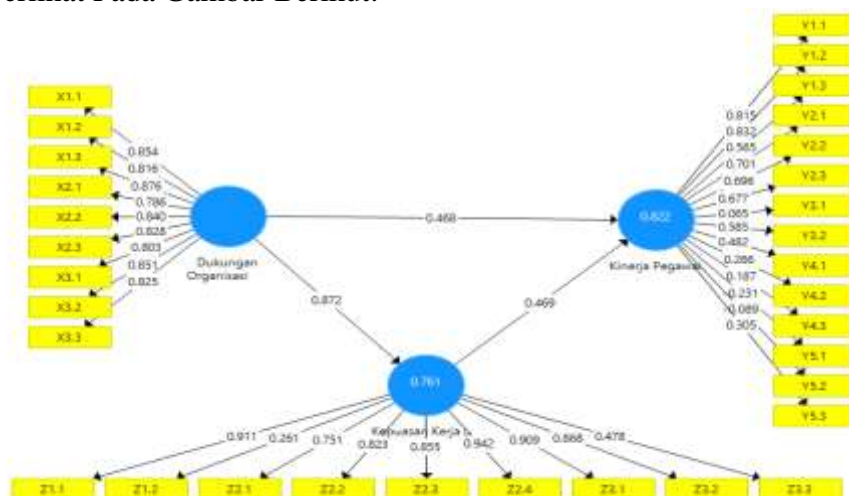
Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi

Perancangan Model Pengukuran Dalam Pls Sangat Penting Karena Terkait Dengan Apakah Indikator Bersifat Reflektif Atau Formatif. Model Reflektif Secara Matematis Menempatkan Indikator Sebagai Sub-Variabel Yang Dipengaruhi Oleh Variabel Laten, Sehingga Indikator-Indikator Tersebut Bisa Dikatakan Dipengaruhi Oleh Faktor-Faktor Yang Sama Yaitu Variabel Latennya. Model Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Model Reflektif.

Program Microsoft Excel Digunakan Untuk Menginput Dan Menghitung Data Untuk Masing-Masing Indikator Pada Penelitian Ini Menggunakan Selanjutnya Software Smartpls Versi 3 Digunakan Untuk Melakukan Penginputan Dan Perhitungan Untuk Masing-Masing Indikator. Pada Penelitian Ini Semua Variabel Laten Dalam Penelitian Ini Mempunyai Indikator Yang Bersifat Reflektif.

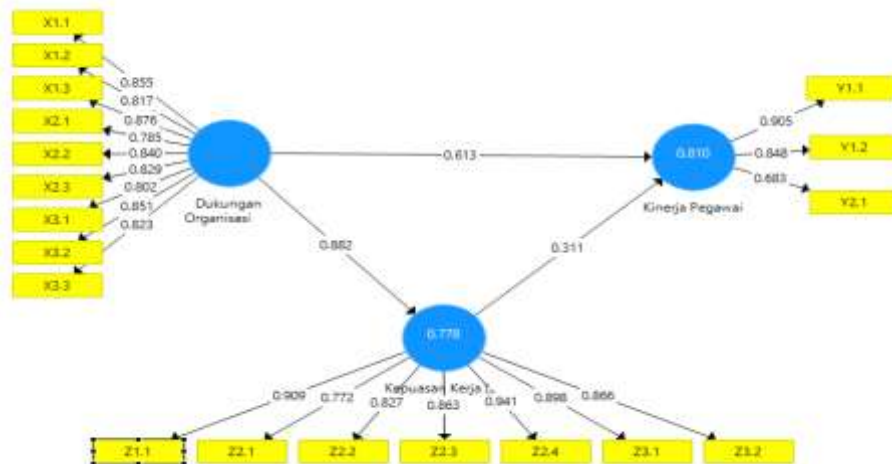
Measurement Model

Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian Dengan, Menggunakan Software Smartpls 3 Terlihat Pada Gambar Berikut:



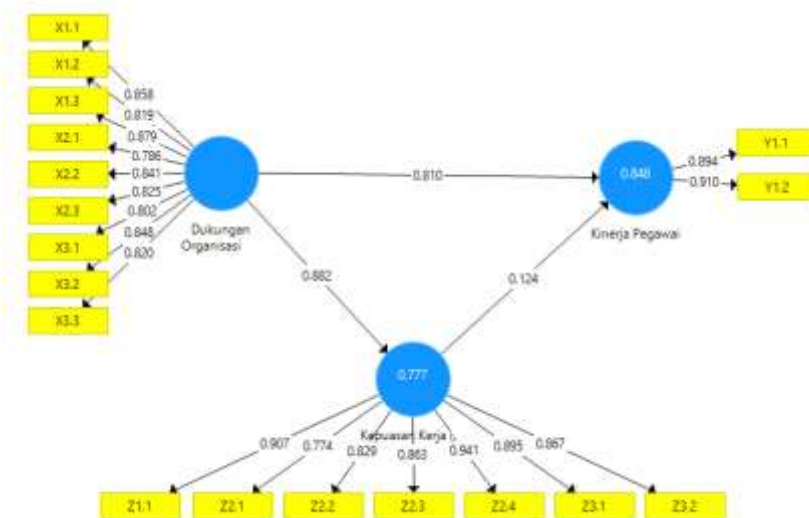
Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengujian Outer Loadings Dilakukan Untuk Membuktikan Suatu Indikator Pada Suatu Konstruk Akan Mempunyai Loading Factor Terbesar Pada Konstruk Yang Dibentuknya Dari Pada Loading Factor Dengan Konstruk Yang Lain. Berdasarkan Gambar 5.1 Menunjukkan Masih Terdapat Loading Factor Yang Berada Dibawah 0,70 Yaitu Pada Variabel Pada Variabel Kinerja Pegawai Pada Item Y1.3, Y2.3, Y3.1, Y3.2, Y4.1, Y4.2, Y4.3, Y5.1, Y5.2 Dan Y5.3 Sedangkan Pada Variabel Kepuasan Kerja Pada Item Z1.2 Dan Z3.3. Kemudian Loading Factor Diproses Ulang Pengolahan Sehingga Mendapatkan Hasil Sebagai Berikut:



Gambar 2. Hasil Perhitungan Model Kedua

Berdasarkan Gambar 2 Menunjukkan Masih Terdapat Loading Factor Yang Berada Dibawah 0,70 Yaitu Pada Variabel Pada Variabel Kinerja Pegawai Pada Item Y2.1., Kemudian Loading Factor Diproses Ulang Pengolahan Sehingga Mendapatkan Hasil Sebagai Berikut:



Berdasarkan Gambar 3 Menunjukkan Tidak Terdapat Loading Factor Yang Berada Dibawah 0,70 Sehingga Semua Indikator Dinyatakan Valid.

Uji Reliability

Uji Composite Reliability Dilakukan Untuk Mengetahui Nilai Yang Menunjukkan Sejauh Mana Suatu Alat Ukur Dapat Dipercaya Untuk Digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh Variabel Dinyatakan Reliable Apabila Nilai Loading-Nya Di Atas 0.70. Nilai

Composite Reliability Masing-Masing Variabel Dapat Dilihat Pada Tabel 5.5 Sebagai Berikut:

Tabel 1. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X	0,953
Y	0,897
Z	0,948

Sumber : Pengolahan Data Dengan Pls, 2022

Berdasarkan Tabel 1 Hasil Uji *Composite Reliability* Menunjukkan Bahwa Nilai Seluruh Variabel Dapat Dikatakan Reliable Karena Memiliki Nilai Composite Reliability Lebih Besar Dari 0,70.

Evaluasi Inner Model

Inner Model Merupakan Model Struktural Yang Digunakan Untuk Memprediksi Hubungan Kausalitas (Hubungan Sebab-Akibat) Antar Variabel Laten Atau Variabel Yang Tidak Dapat Diukur Secara Langsung. Evaluasi Inner Model Dilakukan Dengan Uji Bootstrapping Yang Menghasilkan Nilai Koefisien Determinasi R Square, Q Square, Dan Pengujian Hipotesis. Hasil Evaluasi Inner Model Dijelaskan Sebagai Berikut.

1. Koefisien Determinasi R Square

Dalam Menilai Model Dengan Pls Dimulai Dengan Melihat R-Square Untuk Setiap Variabel Laten Dependen. Tabel 1 Merupakan Hasil Estimasi R-Square Dengan Menggunakan Smartpls 3.

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Y	0,848
Z	0,777

Sumber : Pengolahan Data Dengan Pls, 2022

Tabel 2 Menunjukkan Hasil Untuk Nilai R-Square Sebesar 84,8 Persen Variabel Y Dan Z Sebesar 77,7 Persen. Hal Ini Menunjukkan Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Termasuk Kategori Rendah. Sedangkan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Termasuk Kategori Tinggi.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi Parameter Yang Diestimasi Memberikan Informasi Yang Sangat Berguna Mengenai Hubungan Antara Variabel-Variabel Penelitian. Dasar Yang Digunakan Dalam Menguji Hipotesis Adalah Nilai Yang Terdapat Pada Output Result For Inner Weight. Tabel 5.7 Memberikan Output Estimasi Untuk Pengujian Model Struktural.

Tabel 3. Result For Inner Weights

Analisis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ((O/Stdev)	P Values
Dukungan Organisasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.810	0.808	0.075	10.726	0.000
Dukungan Organisasi (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.882	0.878	0.032	27.219	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.124	0.123	0.088	1.404	0.161
Dukungan Organisasi (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.109	0.109	0.079	1.379	0.168

Sumber : Pengolahan Data Dengan Pls, 2022

Hasil Pengujian Dengan Bootstrapping Dari Analisis Pls Adalah Sebagai Berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian Hipotesis Menunjukkan Bahwa Hubungan Variabel Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Menunjukkan Koefisien Jalur Sebesar 0,10. Nilai T Statistiknya Adalah 10,726 Lebih Besar Dari 1,96. Dengan Hasil Tersebut Maka Dapat Dinyatakan Bahwa Variabel Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Pengujian Hipotesis Menunjukkan Bahwa Hubungan Variabel Dukungan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Menunjukkan Koefisien Jalur Sebesar 0,882. Nilai T Statistiknya Adalah 27,219 Lebih Besar Dari 1,96. Dengan Hasil Tersebut Maka Dapat Dinyatakan Bahwa Variabel Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian Hipotesis Menunjukkan Bahwa Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Menunjukkan Koefisien Jalur Sebesar 0,124. Nilai T Statistiknya Adalah 1,404 Lebih Kecil Dari 1,96. Dengan Hasil Tersebut Maka Dapat Dinyatakan Bahwa Variabel Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil Pengujian Hipotesis Menunjukkan Bahwa Hubungan Variabel Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menunjukkan Koefisien Jalur Sebesar 0,109 Dengan Nilai T Statistiknya Adalah 1,379 Lebih Kecil Dari 1,96. Dengan Hasil Tersebut Maka Dapat Dinyatakan Bahwa Dukungan Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pembahasan

Gambaran Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat (Bptd) Wilayah V Provinsi Jambi

Berdasarkan Hasil Kuesioner Bahwa Dukungan Organisasi Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Menunjukkan Pada Kategori Sangat Baik. Kemudian Kepuasan Kerja Menunjukkan Kategori Sangat Puas. Begitu Juga Dengan Kinerja Pegawai Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Berada Pada Kategori Sangat Tinggi.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Pengujian Pls Bahwa Variabel Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Berpengaruhnya Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Karena Evaluasi Kinerja Pegawai Memberikan Penilaian Yang Baik Atas Upaya Yang Telah Pegawai Lakukan Terhadap Pekerjaan, Evaluasi Kinerja Pegawai Memberikan Penilaian Yang Tepat Atas Pekerjaan Yang Telah Pegawai Selesaikan, Evaluasi Kinerja Pegawai Menilai Apa Yang Telah Pegawai Sumbangkan Ke Organisasi Ini, Atasan Selalu Memberikan Instruksi Yang Jelas Kepada Karyawan Tentang Apa Yang Harus Dikerjakan Dan Bagaimana Cara Mengerjakannya, Imbalan Kerja (Gaji, Bonus, Serta Tunjangan) Yang Diberikan Oleh Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Dengan Baik, Pimpinan Memberikan Pelatihanpelatihan Khusus Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Sesuai Bidang Pekerjaan Yang Pegawai

Kerjakan, Atasan Benar-Benar Peduli Dengan Kesejahteraan Pegawai, Pemenuhan Sarana Dan Prasarana Yang Dilakukan Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Lebih Baik Dan Jaminan Keamanan Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Dengan Aman Sehingga Hasil Kerja Yang Pegawai Peroleh Sangat Baik Dan Hasil Kerja Yang Pegawai Peroleh Sesusai Dengan Target Dari Organisasi.

Berpengaruhnya Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Juga Dikarenakan Adanya Penghargaan Organisasi Pada Kontribusi Yang Diberikan Pegawai, Kepedulian Terhadap Pendapat Melalui Rasa Peduli Organisasi Terhadap Segala Aspirasi Yang Diberikan Oleh Pegawai, Kepedulian Terhadap Masalah Yang Dihadapi Melalui Kesediaan Untuk Membantu Dalam Menempatkan Pegawai Pada Pekerjaan Yang Tepat Sesuai Dengan Kemampuannya Dan Memberi Bantuan Ketika Mendapat Masalah, Kepedulian Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Penghargaan Atas Kontribusi Yang Diberikan.

Hasil Penelitian Ini Sependapat Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Marbun, 2022) Yang Menyatakan Apabila Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Hasil Ini Juga Sependapat Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Frianto, 2022) Yang Mengatakan Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Semakin Tinggi Dukungan Yang Diberikan Maka Semakin Tinggi Pula Kinerja Seorang Pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil Pengujian Pls Bahwa Variabel Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Berpengaruhnya Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dikarenakan Evaluasi Kinerja Pegawai Memberikan Penilaian Yang Baik Atas Upaya Yang Telah Pegawai Lakukan Terhadap Pekerjaan, Evaluasi Kinerja Pegawai Memberikan Penilaian Yang Tepat Atas Pekerjaan Yang Telah Pegawai Selesaikan, Evaluasi Kinerja Pegawai Menilai Apa Yang Telah Pegawai Sumbangkan Ke Organisasi Ini, Atasan Selalu Memberikan Instruksi Yang Jelas Kepada Karyawan Tentang Apa Yang Harus Dikerjakan Dan Bagaimana Cara Mengerjakannya, Imbalan Kerja (Gaji, Bonus, Serta Tunjangan) Yang Diberikan Oleh Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Dengan Baik, Pimpinan Memberikan Pelatihan-Pelatihan Khusus Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Sesuai Bidang Pekerjaan Yang Pegawai Kerjakan, Atasan Benar-Benar Peduli Dengan Kesejahteraan Pegawai, Pemenuhan Sarana Dan Prasarana Yang Dilakukan Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Lebih Baik Dan Jaminan Keamanan Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Dengan Aman Sehingga Pegawai Puas Dengan Kesempatan Yang Ada Dalam Pekerjaan Pegawai Untuk Berinteraksi Dengan Orang Lain, Pegawai Menerima Umpan Balik Yang Cukup Dari Atasan Pegawai Tentang Pekerjaan Pegawai, Pegawai Puas Dengan Peraturan Jam Kerja Yang Diterapkan, Pegawai Memiliki Kebebasan Yang Cukup Untuk Melakukan Apa Yang Pegawai Inginkan Dalam Pekerjaan, Pegawai Puas Bekerja Disini Karena Ada Peluang Promosi Dalam Karur Pegawai, Pegawai Puas Dengan Upah Yang Diberikan Oleh Pekerjaan Pegawai Dan Pegawai Puas Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Yang Pegawai Terima.

Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dikarenakan Pegawai Yang Kurang Akan Dukungan Organisasi Yakni Faktor-Faktor Penting Yang Mendorong Kepuasan Kerja Seperti Gaji Dan Tunjangan Yang Pantas, Kondisi Kerja Yang Mendukung Dan Rekan Kerja Yang Mendukung. Melihat Dari Beberapa Pendapat Mengenai Dimensi Kepuasan Kerja Dapat Disimpulkan Bahwa Para Ahli Sepakat Bahwa Gaji, Promosi Dan Rekan Kerja Menjadi Bagian Dari Dimensi Kepuasan Kerja. Setiap

Karyawan Menginginkan Gaji Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan, Mendapatkan Kesempatan Untuk Mengembangkan Karir, Memiliki Rekan Kerja Yang Dapat Membantu Menyelesaikan Pekerjaannya.

Hasil Ini Sependapat Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Penelitian Oleh (Marbun, 2022) Yang Menemukan Bahwa Variabel Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian Ini Juga Sependapat Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Umamy Et Al., 2021) Yang Mengatakan Dukungan Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga Semakin Besar Dukungan Terhadap Pegawai Maka Pegawai Tersebut Akan Semakin Puas Bekerja Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Pengujian Pls Bahwa Variabel Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Tidak Berpengaruhnya Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikarenakan Masih Adanya Pegawai Yang Tidak Setuju Pada Pernyataan Pegawai Puas Dengan Kesempatan Yang Ada Dalam Pekerjaan Pegawai Untuk Berinteraksi Dengan Orang Lain, Pegawai Menerima Umpan Balik Yang Cukup Dari Atasan Pegawai Tentang Pekerjaan Pegawai, Pegawai Puas Dengan Peraturan Jam Kerja Yang Diterapkan, Pegawai Memiliki Kebebasan Yang Cukup Untuk Melakukan Apa Yang Pegawai Inginkan Dalam Pekerjaan, Pegawai Puas Bekerja Disini Karena Ada Peluang Promosi Dalam Karir Pegawai, Pegawai Puas Dengan Upah Yang Diberikan Oleh Pekerjaan Pegawai Dan Pegawai Puas Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Yang Pegawai Terima Sehingga Tidak Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil Ini Sependapat Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Siswanti Et Al., 2020) Yang Mengatakan Kepuasan Kerja Tidak Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hubungan Variabel Tersebut Mengartikan Bahwa Semakin Puas Karyawan Kepada Perusahaan, Maka Performa Kerja Dan Hasil Kerja Yang Ditunjukkan Akan Semakin Baik Atau Sebaliknya. Jika Seseorang Merasakan Kepuasan Dalam Pekerjaannya Maka Semangat Kerjanya Akan Semakin Meningkatkan. Dorongan Tersebut Dapat Memudahkan Untuk Mencapai Tujuan Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan. Kepuasan Kerja Merupakan Prediktor Kinerja, Karena Kepuasan Kerja Mempunyai Korelasi Moderat Dengan Kinerja. Dengan Demikian Dapat Disimpulkan Bahwa Tinggi Rendahnya Kepuasan Kerja Karyawan Akan Berpengaruh Terhadap Kinerja. Apabila Kepuasan Kerja Terpenuhi Maka Kinerja Karyawan Akan Tinggi, Begitupula Sebaliknya.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Dukungan Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Tidak Berpengaruhnya Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karena Terdapat Beberapa Pegawai Yang Tidak Setuju Dengan Pernyataan Evaluasi Kinerja Pegawai Memberikan Penilaian Yang Baik Atas Upaya Yang Telah Pegawai Lakukan Terhadap Pekerjaan, Evaluasi Kinerja Pegawai Memberikan Penilaian Yang Tepat Atas Pekerjaan Yang Telah Pegawai Selesaikan, Evaluasi Kinerja Pegawai Menilai Apa Yang Telah Pegawai Sumbangkan Ke Organisasi Ini, Atasan Selalu Memberikan Instruksi Yang Jelas Kepada Karyawan Tentang Apa Yang Harus Dikerjakan Dan Bagaimana Cara Mengerjakannya, Imbalan Kerja (Gaji, Bonus, Serta Tunjangan) Yang Diberikan Oleh Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Dengan Baik, Pimpinan Memberikan Pelatihan-Pelatihan Khusus Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Sesuai Bidang Pekerjaan Yang Pegawai Kerjakan, Atasan

Benar-Benar Peduli Dengan Kesejahteraan Pegawai, Pemenuhan Sarana Dan Prasarana Yang Dilakukan Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Lebih Baik Dan, Jaminan Keamanan Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan Membuat Pegawai Bekerja Dengan Aman, Pegawai Puas Dengan Kesempatan Yang Ada Dalam Pekerjaan Pegawai Untuk Berinteraksi Dengan Orang Lain, Pegawai Menerima Umpan Balik Yang Cukup Dari Atasan Pegawai Tentang Pekerjaan Pegawai, Pegawai Puas Dengan Peraturan Jam Kerja Yang Diterapkan, Pegawai Memiliki Kebebasan Yang Cukup Untuk Melakukan Apa Yang Pegawai Inginkan Dalam Pekerjaan, Pegawai Puas Bekerja Disini Karena Ada Peluang Promosi Dalam Karir Pegawai, Pegawai Puas Dengan Upah Yang Diberikan Oleh Pekerjaan Pegawai Dan Pegawai Puas Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Yang Pegawai Terima Sehingga Tidak Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil Ini Tidak Sependapat Dengan Penelitian Yang Dilakukan (Marbun, 2022) Yang Mengatakan Bahwa Dukungan Organisasi Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variable Kepuasan Kerja. Namun Hasil Ini Sependapat Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Soeprijadi & Sudibjo, 2021) Menjelaskan Persepsi Dukungan Organisasi Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gambaran Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dukungan Organisasi Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Menunjukkan Pada Kategori Sangat Baik.
2. Kemudian Kepuasan Kerja Menunjukkan Kategori Sangat Puas. Begitu Juga Dengan Kinerja Pegawai Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Berada Pada Kategori Sangat Tinggi.
3. Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.
4. Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.
5. Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.
6. Dukungan Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi.

Saran

Dukungan Organisasi Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Menunjukkan Pada Kategori Sangat Baik. Kemudian Kepuasan Kerja Menunjukkan Kategori Sangat Puas. Begitu Juga Dengan Kinerja Pegawai Pada Kategori Sangat Tinggi, Namun Dibalik Gambaran Tersebut Organisasi Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Harus Terus Memberi Dukungan Kepada Pegawainya. Juga Mempertahankan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Yang Sangat Baik. Dukungan Organisasi Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Harus Di Tingkatkan Lagi Agar Pegawai Yang Merasakan Dukungan Organisasi Akan Bisa Bekerja Dengan Baik Karena Fasilitas Serta Kontribusi Organisasi Yang Membuat Pegawai Merasa Nyaman Dan Aman Memicu Semangat Kerja Pegawai Bertambah Hal Ini Menunjukkan Bahwa Semakin Tinggi Dukungan Organisasi Maka

Semakin Tinggi Juga Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sehingga Pegawai Akan Terus Giat Dalam Mengerjakan Pekerjaannya Dan Pada Akhirnya Kinerja Pegawai Tersebut Akan Semakin Meningkatkan.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Agar Dapat Terus Memberikan Kepuasan Kerja Kepada Pegawainya Agar Pegawai Dapat Membuat Pegawai Bertahan Di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Tersebut Dalam Jangka Waktu Yang Lama. Kinerja Pegawai Harus Dapat Terus Ditingkatkan Agar Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Dapat Menjalankan Program Kerja Dengan Baik. Sebaiknya Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Terus Memberikan Dukungan Kepada Pegawai Dalam Hal Pekerjaan Seperti Memberi Dukungan Moral Dan Dalam Bentuk Fasilitas Kerja Sehingga Dukungan Organisasi Dapat Memberikan Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka cipta.
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Dukungan Organisasi , dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. *Jurnal Of Management and Business*, 5(c), 60–70.
- Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, 10(2021), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Hamida, Sodik, & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 36–49.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Husein, ananda sabil. (2015). *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya*.
- Marbun, H. S. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(No.2).
- Robbins, Stephen, P. (2015). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Rosita, T., & Tri, Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Siswanti, Y., Krisnandini Wahyu Pratiwi, & Permatasari, C. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 14(2), 1–19.

- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.33830/jp.v22i1.965.2021>
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, 1(1), 424–436.
- Umamy, S. H., Hana, S. W. L., & Puspitasari, N. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 6(2), 97–102.
- Yunarsih, N. K. (2017). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Peker-. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 72–82. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.207.72-82>