

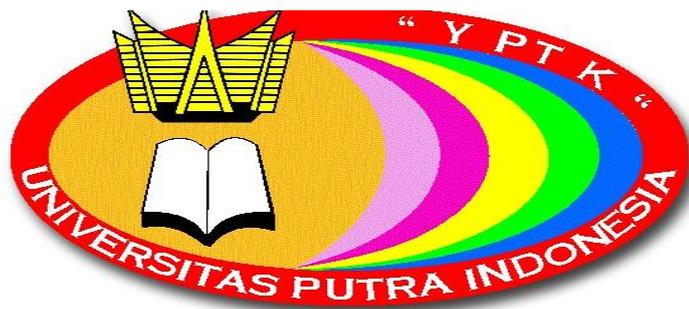
**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR
SELATAN**

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir
Selatan)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

DENIA ULVA RISKA

18101155310469

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DENIA ULVA RISK A**

BP : **18101155310469**

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : S1-Manajemen

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya Skripsi yang Saya susun merupakan hasil karya tulis Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam Skripsi yang Saya susun diperoleh dari hasil karya orang lain, yang telah Saya tuliskan sumbernya dengan jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan Skripsi baik pengolahan data maupun Skripsi secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain, maka Saya menerima sanksi yang diberikan Akademik, berupa pembatalan Skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Februari 2022

Saya yang menyatakan,

DENIA ULVA RISK A

18101155310469

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR
SELATAN**

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir
Selatan)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

DENIA ULVA RISK A
18101155310469

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan dewan penguji pada
ujian komprehensif

Padang, Februari 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Jhon Veri, S Kom,MM, M. Kom
NIDN: 1008077101

Chintya Ones Charli, SE,MM
NIDN: 1026079401

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR
SELATAN**

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir
Selatan)

Telah di ujikan dan dipertahankan di depan tim penguji Ujian Komprehensif pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPTK" Padang
pada Maret 2022

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. ()
2. ()

Padang, Maret 2022
Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPTK"

Dr. YULASMI, SE., MM
NIDN : 1019087501

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR
SELATAN**

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir
Selatan)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

DENIA ULVA RISK A

18101155310469

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal Maret 2022
Dan dinyatakan telah lulus
Memenuhi syarat

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Jhon Veri, S Kom,MM, M. Kom
NIDN: 1008077101

Chintya Ones Charli, SE,MM
NIDN: 1026079401

Padang, Maret 2022
Mengesahkan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. YULASMI, SE., MM
NIDN : 1019087501

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 55 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan Analisis Jalur.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Kontribusi variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening berpengaruh sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Manajemen Perusahaan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dengan meningkatkan Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan melalui masing-masing indikator.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dengan meningkatkan Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how big the influence of work ability, work discipline, and work motivation on job satisfaction with employee performance as an intervening variable at the Pesisir Selatan Regency Office of Cultural Education. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 55 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and path analysis.

Based on the results of the study, it shows that work ability, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction with employee performance as an intervening variable. The contribution of the variable work ability, work discipline, and work motivation to job satisfaction with employee performance as an intervening variable has an effect of 81.7% while the remaining 18.3% is influenced by other variables outside of this study.

Based on the results of this study, it is expected that the company's management can increase job satisfaction by increasing work ability, work discipline, work motivation, and employee performance at the Pesisir Selatan Regency Cultural Education Office through each indicator.

Keywords: Job Satisfaction by increasing Work Ability, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat, nikmat serta karunia yang dilimpahkan-Nya dan shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Nabi MUHAMMAD SAW, yang telah membawa sinar dan ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Berkat itulah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul, **Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan** (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan).

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan dan dorongan dari semua pihak, baik yang didapat dalam masa perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih pada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **H. Herman Nawas (Alm)**, Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer "YPTK" Padang.
2. Bapak **Prof. Dr. Sarjon Defit, S.Kom., M.Sc**, Rektor Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
3. Bapak **Dr. Yulasm, SE., MM.**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
4. Ibu **Vivi Nila Sari, SE., MM**, Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
5. Bapak **Jhon Veri, S Kom, MM, M. Kom** Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

6. Ibu **Chintya Ones Charli, SE, MM**, Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh **Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati** Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
8. Kepada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, yang dengan ramah dan tangan terbuka untuk melakukan pengisian kuisisioner dalam penelitian ini.

Kepada keluarga yang selalu memberika dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka semua saran dan komentar dari semua pihak dengan senang hati penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang memerlukan. Dan semoga ALLAH SWT melimpah kanrahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Padang, Februari 2022

DENIA ULVA RISK

18101155310469

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.	5
1.4 Rumusan Masalah.	6
1.5 Tujuan Penelitian	7

1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.3 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Kemampuan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	15
2.1.2.3 Indikator kemampuan kerja	16
2.1.3 Disiplin Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	20
2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja	21
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.1.4 Motivasi Kerja	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja	26
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27

2.1.5.2	Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.1.5.3	Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan	29
2.1.5.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
2.1.5.5	Indikator Kinerja Karyawan	30
2.2	Penelitian Terdahulu	31
2.3	Kerangka Pikir	36
2.4	Pengembangan Hipotesis	37
2.5	Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Objek Penelitian.....	42
3.2	Desain Penelitian	42
3.3	Populasi Dan Sampel	43
3.3.1	Populasi.....	43
3.3.2	Sampel	43
3.4	Variabel dan Defenisi Operasional Variabel	44
3.4.1	Variabel Penelitian	44
3.4.2	Defenisi Operasional Variabel	45
3.5	Instrumen Penelitian.....	47
3.5.1	Kisi-kisi Instrumen	48
3.6	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6.1	Sumber Data.....	49
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7	Metode Pengolahan Data.....	50
3.8	Instrumen Pengujian Data	51
3.8.1	Uji Validitas	51

3.8.2 Uji Reabilitas.....	52
3.9 Metode Analisis Data.....	53
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	53
3.9.1.1 Uji Normalitas	53
3.9.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.9.1.3 Uji Multikolinearitas	54
3.9.2 Analisis Statistik Deskriptif	55
3.9.3 Analisis Regresi Berganda.....	55
3.10 Uji Hipotesis	56
3.10.1 Uji t (parsial)	56
3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
3.11 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	57
3.11.1 Diagram Jalur	57
3.11.2 Persamaan Struktural	58
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	60
4.2 Karakteristik Responden	60
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur	61
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	63
4.3 Analisis Deskriptif	63
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	65

4.5 Hasil Analisis Data.....	72
4.5.1 Uji Instrumen Data	72
4.5.1.1 Uji Validitas.....	72
4.5.1.2 Uji Reliabilitas	77
4.5.2 Uji Asumsi Klasik	78
4.5.2.1 Uji Normalitas	78
4.5.2.2 Uji Multikolinearitas	81
4.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	82
4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.5.4 Uji Ketepatan Model.....	87
4.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87
4.5.5 Uji Parsial (Uji t)	88
4.5.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	91
4.6 Implikasi Hasil Penelitian.....	194
4.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	194
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	95
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	95
4.6.4 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	96
4.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	97
4.6.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	98
4.6.7 Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	98

4.6.8 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening	99
4.6.9 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening	100
4.6.10 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening	100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Lakip Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Skala Likert	47
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen	48
Tabel 4.1 Hasil Sebaran Kuesioner.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabek 4.6 Analisis Statistik Deskriptif	64
Tabel 4.7 Frekuensi Kemampuan Kerja	65
Tabel 4.8 Frekuensi Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.9 Frekuensi Motivasi Kerja	68
Tabel 4.10 Frekuensi Kinerja Karyawan	70

Tabel 4.11 Frekuensi Kepuasan Kerja	71
Table 4.12 Hasil Uji Kevaliditasan Kemampuan Kerja	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Kevaliditasan Disiplin Kerja	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Kevaliditasan Motivasi Kerja	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Kevaliditasan Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Kevaliditasan Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Pers. I	79
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Pers. II.....	79
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas Pers. I.....	81
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas Pers. II	82
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Per. I.....	84
Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pers. II.....	86
Tabel 4.24 Hasil Pengujian Determinasi Pers. I.....	87
Tabel 4.25 Hasil Pengujian Determinasi Pers. II.....	88
Tabel 4.26 Hasil Uji Parsial (Uji t) Pers. I	89
Tabel 4.27 Hasil Uji Parsial (Uji t) Pers. II.....	90

Tabel 4.28 Ringkasan Analisis Jalur (*Path Analyses*) 91

Tabel 4.29 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian..... 93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	36
Gambar 3.1 Diagram Jalur	58
Gambar 4.1 Uji Normalitas Pers. I	80
Gambar 4.2 Uji Normalitas Pers. II	80
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas Pers. I	83
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Pers. II	83
Gambar 4.5 Diagram Jalur	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal kinerja karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Mujiatun et al. 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Handayani et al., 2018).

(Hajrina and Mariam 2016) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Nafi' Atqiya, 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian (Wuwungan & Nelwan, 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Lailah and Soehari 2020) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (Budiman 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan, kebudayaan.

Berikut ini adalah Lakip Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan :

Tabel 1.1
Lakip Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2020

No	Program	Sasaran Output	Indikator Kinerja	Target Dan Realisasi Kinerja		
				S.D Bulan Desember 2020		
				Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Pelestarian Budaya	meningkatkan pemanfaatan dan pembinaan nilai budaya	Jumlah event internalisasi nilai budaya	17 event	14 event	82%
			jumlah dokumen pelestarian nilai budaya	19 naskah	17 naskah	89%
		meningkatkan pengembangan dan perlindungan nilai budaya	jumlah karya budaya yang diinventarisasi	120 karya budaya (6 lokasi)	112 karya budaya (6 lokasi)	93%
			jumlah naskah hasil kajian nilai budaya	16 naskah	13 naskah	81%

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat dari hasil kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan rata-rata tidak terealisasi sempurna, semua target masih berada dibawah 100%. Dimanan hal ini terindikasi bahwa Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Kemampuan Kerja yang masih rendah, Disiplin Kerja yang masih rendah, Motivasi Kerja yang masih rendah dan Kinerja Karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan memberi judul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja masih rendah
2. Disiplin kerja masih kurang
3. Motivasi kerja yang kurang optimal diberikan
4. Kinerja karyawan yang banyak tidak tercapai
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
7. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
8. Kurang nyamannya Lingkungan Kerja Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan Kepuasan Kerja. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja, dan variable Intervening yaitu Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
8. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
9. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

10. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

8. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
9. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
10. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yang berkaitan dengan Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan bagi Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan agar mereka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan kerjanya.

Menurut (Mujiatun et al. 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. (Mauli and Mukaram 2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut (Ridho and Susanti 2019) adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut (Winata, Tinggi, and Sukma 2016) adalah perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dan dihubungkan dengan kepemimpinan dan variabel-variabel lainnya. Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut (Nabawi 2019) Kepuasan kerja (*job relation*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Husein and Hanifah 2019). Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko (Hamid and Hazriyanto 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima (Sari 2017).

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, factor-faktor itu sendiri perannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut (Nabawi 2019) terdapat lima factor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan Kebutuhan

Model ini dimasukdikan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian Nilai

Pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Dalam model ini yang dimaksud bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya *relative* lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbedaan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. Komponen Genetik

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada

keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan factor genetic. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan kerja.

2.1.1.3 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Pedoman meningkatkan kepuasan kerja sebuah organisasi atau perusahaan tentunya harus mengetahui bagaimana cara agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut (Nabawi 2019) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat menemui kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Nabawi 2019) adalah sebagai berikut

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kenaikan Pangkat
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja

juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Kusumayadi, 2020).

Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Handayani et al., 2018).

Menurut (Wijayanto & Suhendar, 2016) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020) kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

(Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020) ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu;

1. Keterampilannya

Ketrampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Ketrampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2. Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan .

2.1.2.3 Indikator kemampuan kerja

Menurut (Wijayanto & Suhendar, 2016) Indikator kemampuan kerja yaitu:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.

3. Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani 2017) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri lewat sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

(Hajrina and Mariam 2016) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (J. Manajemen 2016) Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Cleopatra et al. 2018) Disiplin Kerja mengemukakan bahwa *“Disciplin is management action to inforce organizational standads”*, disiplin

kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

(Suherman 2018) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Jayanti and Wati 2020), Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) ada beberapa yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan atau pekerja.

2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja. Karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan dan lain sebagainya, semua ini menjadi panutan semua karyawan pada lingkaran kerjanya.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Semua karyawan atau pekerja akan mau melaksanakan disiplin kerja bila peraturan itu dibuat jelas, dan diinformasikan kepada seluruh karyawan secara adil dan merata.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan.

5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Setiap kegiatan pada perusahaan atau organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan. Dan pengarahan tersebut akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat waktu yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi.

6. Faktor perhatian kepada karyawan

Semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang beragam, karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walau kompensasi itu sangat tinggi. Karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

Sikap pimpinan yang suka sewenang-wenang berdampak kepada karyawan untuk sikap yang segan untuk melaksanakan disiplin kerja bahkan akan bermalasan malasan terhadap karyawan tersebut.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) terdapat beberapa jenis disiplin yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah, yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tingkat Disiplin Kerja (*disciplinary action*), yang wujudnya berupa “peringatan” ataupun berupa “*schorsing*”. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut (Cleopatra et al. 2018), disiplin kerja dapat dilihat dari dua jenis yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang sangat mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan dengan masyarakat, Contohnya melalui sistem daftar absensi.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja pada dasarnya terdiri dari metode pekerjaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang diterapkan dengan mutu yang telah dibakukan.

2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) menyatakan bahwa tujuan dilaksanakannya disiplin kerja yaitu:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif.

Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawaipun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

2. Pengendalian kerja.

Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.

3. Perbaiki sikap.

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlakukan pegawai.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan

pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Nafi' Atqiya, 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut (Kalika & Di, 2017) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

(Resources et al., 2018) mendefinisikan motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

(Sutrischastini & Riyanto, 2017) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan defenisi dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah proses psikologi yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrischastini & Riyanto, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Kinerja karyawan

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah kinerja karyawannya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa kinerja karyawan yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk

diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerjabagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepadapara karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut (Sutrischastini & Riyanto, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Fisiologi
2. Rasa aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Tamba, Pio, and Sambul 2018) menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya Sunyoto, dalam (Hendro 2017), juga berpendapat bahwa Kinerja Karyawan didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Lilyana et al. 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di

capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Budiono 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai.

Selanjutnya, menurut (Rahmadhani 2020) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Dunggio 2020).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2.1.5.2 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Karyawan adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan SDM. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer

dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka” (Lilyana et al. 2017). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka.

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan Kinerja Karyawan dengan yang diharapkan darinya.

2.1.5.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Lilyana et al. 2017) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur Kinerja Karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan- kebutuhan bawahannya.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

2.1.5.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Lilyana et al. 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah:

- 1) Faktor kemampuan, meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan Komunikasi Organisasi;
- 2) Faktor Motivasi, meliputi Lingkungan Kerja, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian.

2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Lilyana et al. 2017) indikator Kinerja Karyawan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki atau relevansi dengan penelitian yang akan di lakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi.

Menurut (Wuwungan & Nelwan, 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Fakhri, 2016), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kridharta & Rusdianti, 2017), Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zulkifli, 2019), Analisis Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Inalum (Persero) Kuala Tanjung. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaedah et al., 2018), Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tecnológico 2018), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina and Mariam 2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil

penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mauli and Mukaram 2016) Pengaruh stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja Karyawan medis (Kasus Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra – Ujungbatu). Metode analisis, regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maria 2020), Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Wuwungan & Nelwan, 2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

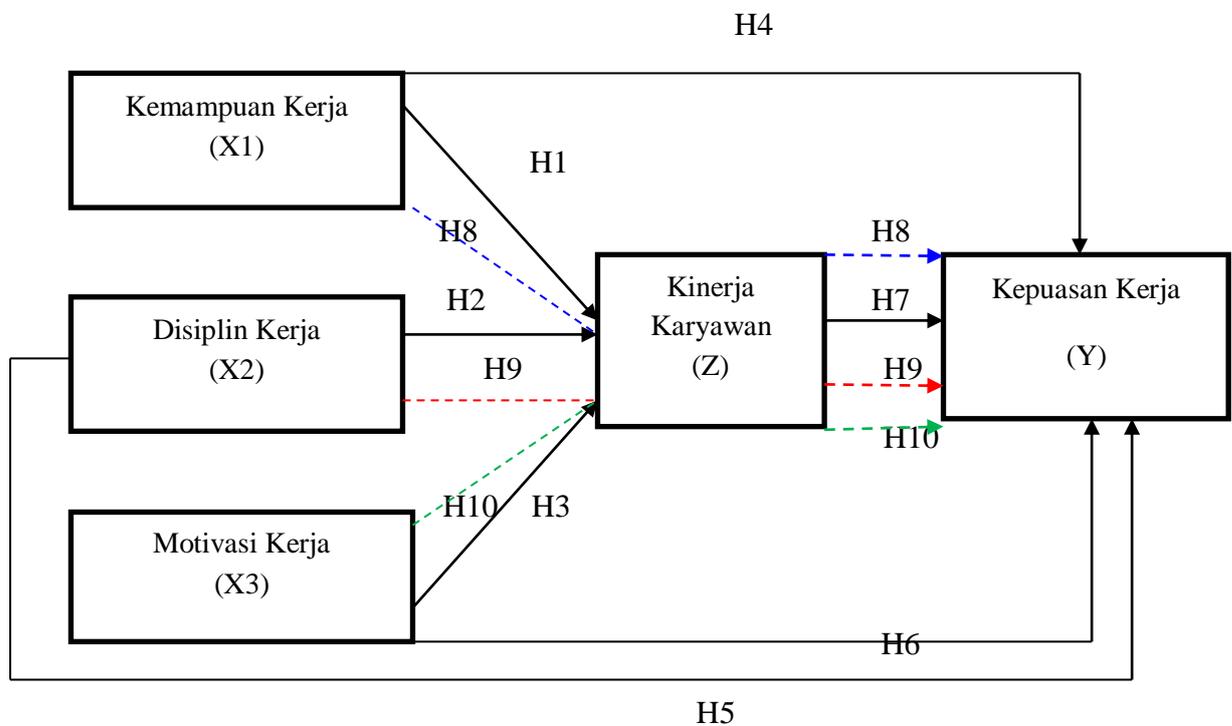
2.	(Amalia & Fakhri, 2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.	Kuantitatif	Tempat penelitian	Hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3.	(Kridharta & Rusdianti, 2017)	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Kuantitatif	Tempat penelitian, variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
4.	(Zulkifli, 2019)	Analisis Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Inalum (Persero) Kuala Tanjung.	Kuantitatif	Tempat penelitian, variabel Kepribadian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
5.	(Nurhaedah et al., 2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	Kuantitatif	Tempat penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.	(Tecnológico 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	(Syarkani 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	(Hajrina and Mariam 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Tempat penelitian, variabel Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9.	(Mauli and Mukaram 2016)	Pengaruh stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja Karyawan medis (Kasus Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra – Ujungbatu).	Kuantitatif	Tempat penelitian, variabel stres kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10.	(Maria 2020)	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort.	Kuantitatif	Tempat penelitian, variabel Etos Kerja, Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
-----	--------------	--	-------------	---	---

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan hasil tersebut dapat digambarkan kerangka fikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Teoritis

2.4 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Handayani et al., 2018).

Penelitian (Wuwungan & Nelwan, 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Cleopatra et al. 2018) Disiplin Kerja mengemukakan bahwa "*Diciplient is management action to inforce organizational standads*", disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tecnológico 2018), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Sutrischastini & Riyanto, 2017) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan

pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Fakhri, 2016), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Handayani et al., 2018).

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Cleopatra et al. 2018) Disiplin Kerja mengemukakan bahwa *“Disciplin is management action to enforce organizational standards”*, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Sutrischastini & Riyanto, 2017) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

7. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja menurut (Ridho and Susanti 2019) adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

8. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Handayani et al., 2018).

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

9. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Menurut (Cleopatra et al. 2018) Disiplin Kerja mengemukakan bahwa “*Disciplin is management action to inforce organizational standads*”, disiplin

kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

10. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.

(Sutrischastini & Riyanto, 2017) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini seperti berikut :

H1 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H5 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H6 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H7 : Diduga Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H8 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan
Kinerja Karyawan sebagai variable intervening

H9 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Karyawan sebagai variable intervening

H10 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan
Kinerja Karyawan sebagai variable intervening

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Beramat di Jl. H. Agus Salim, Painan, IV Jurai, Painan, Iv Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651.

3.2 Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Menurut Umar, (2016:83) deskriptif bertujuan mendefenisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Kemampuan Kerja , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Menurut Sugiyono, (2016:56) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Desain kausal menguji hubungan “sebab akibat”, jadi hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (variable yang dipengaruhi).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2016:117), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang menjadi karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan, yaitu 124 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:118), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling.

Menurut Slovin banyaknya sampel dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- 1 = Konstanta
- e = Persen kelonggaran ketidakteelitian

Maka Jumlah Sampel :

$$\begin{aligned} n &= \frac{124}{1 + 124 (0,1^2)} \\ &= 55,35 \end{aligned}$$

Pembulatan = 55

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 sampel pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

3.4 Variabel dan Defenisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan masalah hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* yang juga sering disebut variabel terikat yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas menurut Sugiyono, (2016:64). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah: Kepuasan Kerja (Y).

b. Variabel *Independent*

Variabel *independent* sering disebut sebagai variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) menurut Sugiyono, (2016:64). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan Kerja (X1)
2. Disiplin Kerja (X2)
3. Motivasi Kerja (X3)

c. Variabel *intervening*

Menurut Sugiyono, (2016:39), Variabel Intervening adalah “Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Z).

3.4.2 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel dan indikator dari masing-masing variabel, yaitu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.	Indikator kepuasan kerja menurut (Nabawi 2019) adalah sebagai berikut 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kenaikan Pangkat 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja.	(Nabawi 2019)
Kemampuan Kerja (X1)	kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.	Menurut (Wijayanto & Suhendar, 2016) Indikator kemampuan kerja yaitu: 1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap	(Wijayanto & Suhendar, 2016)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.	Menurut (J. Manajemen 2016) indikator disiplin kerja sebagai berikut: 1. Disiplin waktu 2. Disiplin Peraturan dan Berpakain 3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja	(J. Manajemen 2016)
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah proses psikologi yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.	Indikator motivasi menurut (Sutrischastini & Riyanto, 2017) adalah sebagai berikut : 1. Fisiologi 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	(Sutrischastini & Riyanto, 2017)
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan adalah kemampuan	Menurut (Lilyana et al. 2017) indikator Kinerja	(Lilyana et al. 2017)

(Z)	suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.	Karyawan karyawan adalah sebagai berikut: 6. Kualitas 7. Kuantitas 8. Ketepatan waktu 9. Efektivitas 10. Kemandirian	
-----	--	---	--

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, menurut Sudaryono, (2017:190) dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata.

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Skala Likert

3.5.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.2
Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Nama Variabel	Indikator Variabel	Jumlah Item	No Item
1	Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kenaikan Pangkat 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja.	2 2 2 2 2	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Kemampuan Kerja (X1)	1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap	3 3 4	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10
3	Disiplin Kerja (X2)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin Peraturan dan Berpakain 3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja	3 3 4	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10
4	Kepercayaan (X3)	1. Fisiologi 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	2 2 2 2 2	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
5	Kinerja Karyawan (Z)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	2 2 2 2 2	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengenai pengaruh Kemampuan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan atau literatur-literatur.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti pakai disini adalah:

1. Penelitian lapangan

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan pininjauan pada perusahaan untuk

mendapat gambaran yang dibutuhkan dengan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan berguna untuk memperoleh data dan keterangan yang diinginkan, seperti menanyakan sekilas tentang perusahaan, visi dan misi, serta sejarah perusahaan dan ada pula dengan penyebaran angket atau kuesioner merupakan suatu teknik cara pengumpulan data secara tidak langsung. Creswell dalam buku Sudaryono, (2017:207) dengan kata lain, angket merupakan daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. yaitu Independen Kemampuan Kerja , Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dependen adalah Kepuasan Kerja, dan Intervening adalah Kinerja Karyawan. Data dari kuesioner adalah jawaban yang diberikan oleh responden.

2. Penelitian Perpustakaan

Penelitian perpustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait. Penelitian perpustakaan adalah suatu penelitian yang sudah dikerjakan oleh orang lain dan bukan menjadi yang pertama tetapi sudah yang keduanya (ada perantara).

3.7 Metode Pengolahan Data

1. *Editing* adalah peneitian setiap kuesioner yang terkumpul agar data terisi lengkap jelas dan benar.

2. *Coding* adalah pemberian kode dari setiap data yang terkumpul pada setiap pertanyaan di dalam kuesioner dengan tujuan memudahkan pengolahan data.
3. Data *inputing* adalah memasukan data ke dalam data editor pada program SPSS
4. Data processing adalah mengelolah data pada program *SPSS (Statistical Program For Social Science)* untuk melihat gambaran profil responden dengan statistic deskripsi atau kualitatif dan pengujian hipotesis pengaruh Kemampuan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

3.8 Instrumen Pengujian Data

Dua penelitian dianalisis dengan menggunakan berbagai teknik statistik. Analisis data digunakan dengan program SPSS untuk pengujian sebagai berikut:

3.8.1 Uji Validitas

Validitas atau kesalahan berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sudaryono, (2017:301) Validitas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejauh mana tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir instrument dikatakan valid, sebaliknya jika r_{hitung} kecil dari r_{tabel} maka butir-butir instrument dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan 5%.

3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas yang berasal dari *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran hanya dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah Sudaryono, (2017:322).

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan metode Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana :

r_{11}	=	Nilai reliabilitas
$\sum S_i$	=	Jumlah varians skor tiap-tiap item
S_t	=	Varians total

k = Jumlah item

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *kolmogorov-Sminov*. Apabila data hasil perhitungan *one-sample kolmogorov-Sminov* menghasilkan nilai diatas 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila data hasil perhitungan *one-sample kolmogorov-Sminov* menghasilkan nilai dibawah 0,05 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2016:138) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual*

satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.1.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam penelitian ini multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.9.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif untuk menggambarkan data yang ada dalam penelitian ini. Data yang diperoleh adalah data dari kuesioner yang dikembalikan. Data yang diperoleh akan disortir terlebih dahulu dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pertama, kuesioner yang disebar harus diisi oleh orang yang tepat. Kedua, setiap *item* pertanyaan diisi dengan lengkap. Setelah disortir, data tersebut dianalisis secara deskriptif yang meliputi nilai *mean*, standar variasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

3.9.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono, (2017:275) analisis linear berganda digunakan bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda yang persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\text{Model 1 } Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Model 2 } Y = b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Z + e$$

Dimana :

Z : Kinerja Karyawan

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Kemampuan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Motivasi Kerja

e : error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Rumus untuk uji t menurut Sugiyono, (2017:2) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependent.
2. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependent.

Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan sebagai berikut:

(H_0) diterima apabila : $H_0 : \beta_j = 0$

(H_0) ditolak apabila : $H_a : \beta_j \neq 0$

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai (R^2) (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

3.11 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

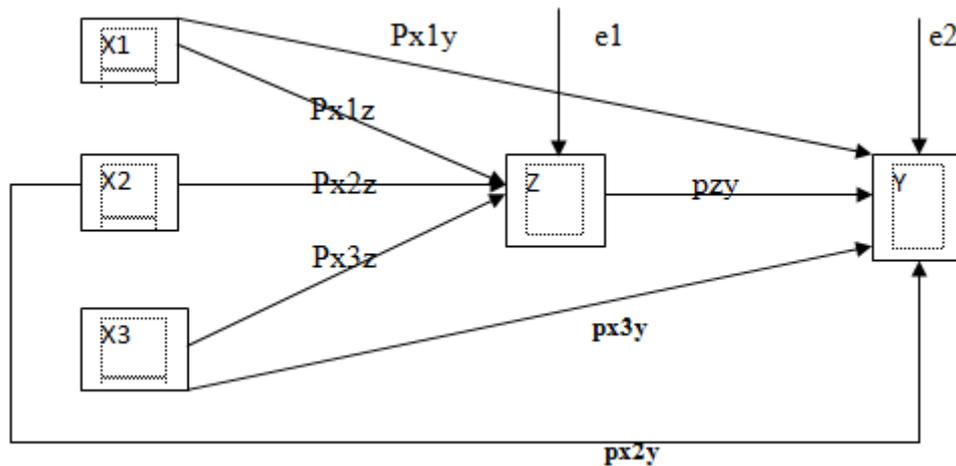
Sugiyono, (2017:46), menyatakan bahwa “analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antar pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

3.11.1 Diagram Jalur

Langkah pertama yang ada dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan

judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Diagram Jalur

3.11.2 Persamaan Struktural

Menurut Noor, (2017:84) "persamaan structural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada".

$$Z = px1z + px2z + px3z + e1$$

$$Y = px1y + px2y + px3y + pzy + e2$$

Keterangan :

X1 = Kemampuan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 : Motivasi Kerja

Z = Kinerja Karyawan

Y = Kepuasan Kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survei yaitu dengan mengumpulkan data primer dari sampel suatu populasi dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diolah. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan subyek penelitian adalah pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun hasil penyebaran kuesioner kepada responden dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Sebaran Kuesioner

Karakteristik	Kuesioner disebar	Kuesioner hilang	Kuesioner kembali
Kuesioner untuk instrumen	55	-	55

Sumber: Data primer diolah, 2022

4.2 Karakteristik Responden

Pada pembahasan mengenai karakteristik responden penelitian ini, dapat diketahui gambaran tentang besar dan kecilnya presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dan diteruskan dengan

mengolah data dengan SPSS for windows versi 20.0 maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 55 responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	45,5
2	Perempuan	30	54,5
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang yaitu 45,5%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang yaitu 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 20.0 maka karakteristik berdasarkan umur dari 55 responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	18-24 Tahun	4	7,3
2	25-31 Tahun	24	43,6
3	>31 Tahun	27	49,1
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden yang berusia 18-24 Tahun berjumlah 4 orang yaitu 7,3%, responden yang berusia 25-31 Tahun berjumlah 24 orang yaitu 43,6%, dan responden yang berusia > 31 tahun berjumlah 27 orang yaitu 49,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan mayoritas responden berusia >31 Tahun.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 20.0 maka karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dari 55 responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	3	5,5
2	D3	11	20,0
3	S1	36	65,5
4	S2	5	9,1
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir SMA berjumlah 3 orang yaitu 5,5%, responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir D3 berjumlah 11 orang yaitu 20,0%, dan responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir S1 berjumlah 36 orang yaitu

65,5%, dan responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir S2 berjumlah 5 orang yaitu 9,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai Pendidikan Terakhir S1.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 20.0 maka karakteristik berdasarkan lama bekerja dari 55 responden dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	24	43,6
2	3-5 Tahun	21	38,2
3	>5 Tahun	10	18,2
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden Lama Bekerja 1-3 Tahun sebanyak 24 orang yaitu 43,6%, responden Lama Bekerja 3-5 Tahun sebanyak 21 orang yaitu 38,2%, responden Lama Bekerja >5 Tahun sebanyak 10 orang yaitu 18,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah Lama Bekerja 1-3 Tahun.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum dan standar deviasi atas data sampel yang digunakan.

Hasil statistik diskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	55	24	50	40.27	9.094
Disiplin Kerja	55	24	50	38.93	7.915
Motivasi Kerja	55	27	50	41.20	6.674
Kinerja Karyawan	55	21	50	39.16	6.988
Kepuasan Kerja	55	31	50	43.51	5.594
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data Primer (diolah)

Pada tabel 4.6 di atas dilihat bahwa:

1. Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 40,27 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 9,094.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai terendah sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 38,93 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 7,915.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,20 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 6,674.
4. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 21 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 39,16 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 6,988.

5. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 31 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 43,51 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 5,594.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat dan Kinerja Karyawan sebagai variable intervening. Berikut ini akan dideskripsikan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

4.4.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kemampuan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Kemampuan Kerja dioperasionalisasikan dengan menggunakan 10 (Sepuluh) instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kemampuan Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Saya mampu menambah pengetahuan saya seluas-luasnya.	-	-	25 43,9%	19 33,3%	13 22,8%	55 100%
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk bekerja disini.	12 21,1%	4 7,0%	-	13 22,8%	28 49,1%	55 100%
3	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	-	12 21,1%	-	28 49,1%	17 29,8%	55 100%

4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	-	-	17 29,8%	8 14,0%	32 56,1%	55 100%
5	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.	-	10 17,5%	-	28 49,1%	19 33,3%	55 100%
6	Saya memiliki masa kerja yang cukup di perusahaan.	-	-	-	16 28,1%	41 71,9%	55 100%
7	Saya memiliki sikap yang tanggung jawab dalam bekerja.	-	-	-	16 28,1%	41 71,9%	55 100%
8	Saya bersikap tegas dalam bekerja.	10 17,5%	4 7,0%	2 3,5%	13 22,8%	28 49,1%	55 100%
9	Sikap saya yang bagus membuat atasan bangga pada saya dan hasil kerja saya.	-	-	25 43,9%	19 33,3%	13 22,8%	55 100%
10	Saya selalu bersikap professional dalam bekerja.	12 21,1%	4 7,0%	-	13 22,8%	28 49,1%	55 100%
	TOTAL	34	34	69	173	260	55 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kemampuan Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Disiplin Kerja dioperasionisasikan dengan menggunakan 10 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan
Variabel Disiplin Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	Jumlah %
1	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	-	2 3,5%	22 38,6%	21 36,8%	12 21,1%	55 100%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	6 10,5%	6 10,5%	9 15,8%	11 19,3%	25 43,9%	55 100%
3	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	2 3,5%	4 7,0%	2 3,5%	31 54,4%	18 31,6%	55 100%
4	Pakaian kerja saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	-	2 3,5%	22 38,6%	6 10,5%	27 47,4%	55 100%
5	Saya bekerja berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	-	2 3,5%	5 8,8%	12 21,1%	38 66,7%	55 100%
6	Saya bekerja menggunakan seragam atau pakaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	7 12,3%	-	4 7,0%	11 19,3%	35 61,4%	55 100%
7	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.	2 3,5%	7 12,3%	2 3,5%	21 36,8%	25 43,9%	55 100%
8	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya	-	2 3,5%	11 19,3%	15 26,3%	29 50,9%	55 100%
9	Saya selalu bertanggung jawab terhadap prasarana yang digunakan selama bekerja	-	2 3,5%	22 38,6%	21 36,8%	12 21,1%	55 100%
10	Saya selalu menjalankan tugas sesuai arahan	6 10,5%	6 10,5%	9 15,8%	11 19,3%	25 43,9%	55 100%
	TOTAL	23	33	108	160	246	55

							100%
--	--	--	--	--	--	--	-------------

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Disiplin Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi Kerja dioperasionalkan dengan menggunakan 10 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		(1) %	(2) %	(3) %	(4) %	(5) %	%
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	-	1 1,8%	24 42,1%	19 33,3%	13 22,8%	55 100%
2	Gaji yang saya peroleh telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan.	9 15,8%	4 7,0%	4 7,0%	13 22,8%	27 47,4%	55 100%
3	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman	-	10 17,5%	2 3,5%	29 50,9%	16 28,1%	55 100%
4	Lingkungan kerja saya jauh dari berisik dan bahaya	-	1 1,8%	17 29,8%	8 14,0%	31 54,4%	55 100%
5	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis	-	8 14,0%	3 5,3%	24 42,1%	22 38,6%	55 100%
6	saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	3 5,3%	-	3 5,3%	12 21,1%	39 68,4%	55 100%
7	Saya merasa membutuhkan	-	-	-	27	30	55

	penghargaan mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi dan factor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian				47,4%	52,6%	100%
8	Saya merasa penghargaan yang diberikan sangat berguna.	-	-	6 10,5%	19 33,3%	32 56,1%	55 100%
9	Saya merasa membutuhkan aktualisasi diri (kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri	2 3,5%	7 12,3%	2 3,5%	21 36,8%	25 43,9%	55 100%
10	Saya merasa kebutuhan aktualisasi yang diberikan sangat bagus.	-	2 3,5%	11 19,3%	15 26,3%	29 50,9%	55 100%
	TOTAL	14	33	72	187	264	55 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Motivasi Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, variabel Kinerja Karyawan dioperasionalkan dengan menggunakan 10 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan
Variabel Kinerja Karyawan

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	Jumlah %
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	10 17,5%	2 3,5%	6 10,5%	21 36,8%	18 31,6%	55 100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	2 3,5%	17 29,8%	6 10,5%	14 24,6%	18 31,6%	55 100%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	-	5 8,8%	13 22,8%	20 35,1%	19 33,3%	55 100%
4	Saya bekerja dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.	-	12 21,1%	-	28 49,1%	17 29,8%	55 100%
5	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketetapan standar instansi	-	-	17 29,8%	8 14,0%	32 56,1%	55 100%
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi	-	10 17,5%	-	28 49,1%	19 33,3%	55 100%
7	Dalam bekerja saya selalu efektif	7 12,3%	-	4 7,0%	11 19,3%	35 61,4%	55 100%
8	Saya selalu bekerja sesuai arahan	2 3,5%	7 12,3%	2 3,5%	21 36,8%	25 43,9%	55 100%
9	Dalam bekerja saya selalu mandiri	-	2 3,5%	11 19,3%	15 26,3%	29 50,9%	55 100%
10	Saya tidak pernah menysahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	2 3,5%	7 12,3%	2 3,5%	21 36,8%	25 43,9%	55 100%
	TOTAL	23	62	61	187	237	55 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kinerja Karyawan terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja dioperasionalkan dengan menggunakan 10 (Sepuluh) instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan Saya	-	-	17 29,8%	17 29,8%	23 40,4%	55 100%
2	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	6 10,5%	10 17,5%	4 7,0%	11 19,3%	26 45,6%	55 100%
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	-	6 10,5%	-	32 56,1%	19 33,3%	55 100%
4	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya	-	-	17 29,8%	6 10,5%	34 59,6%	55 100%
5	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai	-	6 10,5%	-	32 56,1%	19 33,3%	55 100%
6	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara Obyektif	-	-	-	24 42,1%	33 55,9%	55 100%
7	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai	-	-	-	15 26,3%	42 73,7%	55 100%

	kurang tegas						
8	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	-	-	-	24 42,1%	33 55,9%	55 100%
9	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing	-	-	-	14 24,6%	43 75,4%	55 100%
10	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	-	-	-	24 42,1%	33 55,9%	55 100%
	TOTAL	6	22	38	199	305	55 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kepuasan Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Uji Instrumen Data

4.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevaliditas dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian menggunakan dua sisi dengan tingkat signifikan 0,05 untuk menafsirkan hasil uji validitas, karena yang digunakan adalah:

1. Jika nilai r_{hitung} besar dari nilai r_{tabel} , maka instrument atau item-item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS versi 20.0 maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kemampuan Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 55	Df = 55-2 = 53	
	1	0,562	0,2352	Valid
	2	0,958	0,2352	Valid
	3	0,921	0,2352	Valid
	4	0,697	0,2352	Valid
Kemampuan Kerja	5	0,852	0,2352	Valid
	6	0,888	0,2352	Valid
	7	0,888	0,2352	Valid
	8	0,961	0,2352	Valid
	9	0,562	0,2352	Valid
	10	0,958	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $55-2 = 53$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Kemampuan Kerja dinyatakan “valid”.

2. Validitas Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Disiplin Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Disiplin Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 55	Df = 55-2 = 53	
	1	0,583	0,2352	Valid
	2	0,735	0,2352	Valid
	3	0,466	0,2352	Valid
	4	0,834	0,2352	Valid
Disiplin Kerja	5	0,774	0,2352	Valid
	6	0,439	0,2352	Valid
	7	0,830	0,2352	Valid
	8	0,513	0,2352	Valid
	9	0,583	0,2352	Valid
	10	0,735	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $55-2 = 53$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan “valid”.

3. Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Motivasi Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Motivasi Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 55	Df = 55-2 = 53	
	1	0,531	0,2352	Valid
	2	0,818	0,2352	Valid
	3	0,758	0,2352	Valid
	4	0,749	0,2352	Valid
Motivasi Kerja	5	0,735	0,2352	Valid
	6	0,549	0,2352	Valid
	7	0,671	0,2352	Valid
	8	0,355	0,2352	Valid
	9	0,391	0,2352	Valid
	10	0,456	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.14 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi ($p = 5\%$ (0,05), $Df = n-2$, sehingga $55-2 = 53$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Motivasi Kerja dinyatakan “valid”.

4. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 55	Df = 55-2 = 53	
	1	0,436	0,2352	Valid
	2	0,355	0,2352	Valid
	3	0,502	0,2352	Valid
Kinerja Karyawan	4	0,504	0,2352	Valid
	5	0,485	0,2352	Valid
	6	0,529	0,2352	Valid
	7	0,492	0,2352	Valid
	8	0,520	0,2352	Valid
	9	0,550	0,2352	Valid
	10	0,520	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.15 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $55-2 = 53$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan “valid”.

5. Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kepuasan Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n =55	Df =55-2 = 53	
	1	0,266	0,2352	Valid
	2	0,892	0,2352	Valid
	3	0,800	0,2352	Valid
Kepuasan Kerja	4	0,678	0,2352	Valid
	5	0,800	0,2352	Valid
	6	0,687	0,2352	Valid
	7	0,619	0,2352	Valid
	8	0,687	0,2352	Valid
	9	0,428	0,2352	Valid
	10	0,687	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.16 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi ($p = 5\%$ (0,05), $Df = n-2$, sehingga $55-2 = 53$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan “valid”.

5.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner setelah instrumen-instrumen pada variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Variabel	N = 55		Rule of Thump	Keputusan
	Jumlah Intem Pernyataan	Cronbach alpha		
Kemampuan Kerja	10	0,943	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,891	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0,867	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,802	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,878	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.17 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

5.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk menilai apakah dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OIS) terdapat masalah masalah asumsi klasik.

4.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan antara *asympt. Sign. (2-tailed)* dengan tingkat signifikansi (α) 5%.

Tabel 4.18
Uji Normalitas Persamaan I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69610684
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.084
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,103 untuk variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian data dapat dinyatakan ketiga variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Tabel 4.19
Uji Normalitas Persamaan II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28278749
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164
a. Test distribution is Normal.		

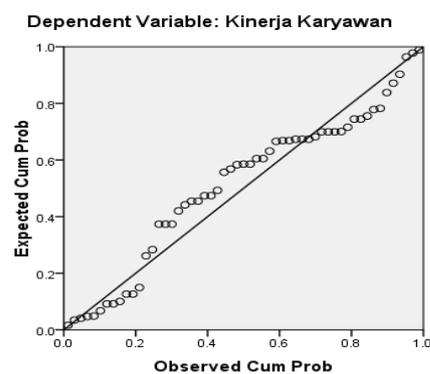
Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.19, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,164 untuk variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian data dapat dinyatakan ketempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Persamaan I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

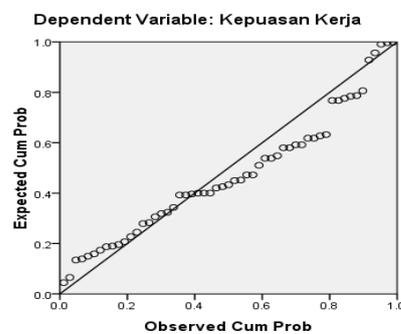


Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Persamaan II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

Tabel 4.20
Uji Multikolinieritas Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.490	2.108		5.449	.000		
Kemampuan Kerja	.115	.043	.323	2.654	.010	.555	1.801
Disiplin Kerja	.134	.061	.255	2.221	.030	.616	1.622
Motivasi Kerja	.121	.052	.244	2.329	.023	.751	1.332

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Tabel 4.21
Uji Multikolinieritas Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.147	2.166		3.761	.000		
Kemampuan Kerja	.120	.039	.223	3.076	.003	.502	1.994
Disiplin Kerja	.250	.054	.317	4.674	.000	.554	1.744
Motivasi Kerja	.273	.046	.365	5.908	.000	.694	1.442
Kinerja Karyawan	.355	.105	.237	3.396	.001	.544	1.840

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

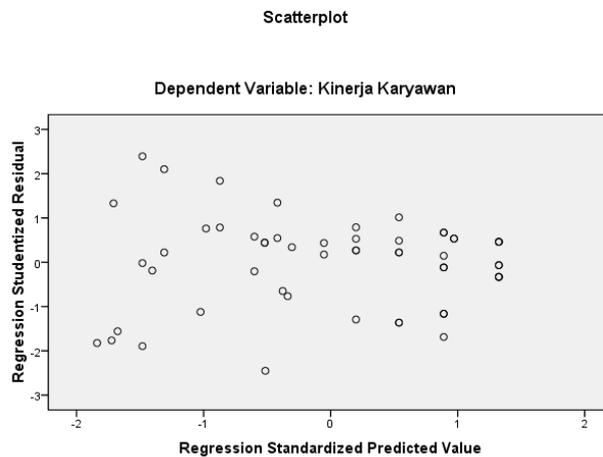
Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah metode *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai dari seluruh variabel independen dengan nilai mutlak (*absolute*) dari nilai residual sehingga dihasilkan *probability value*.

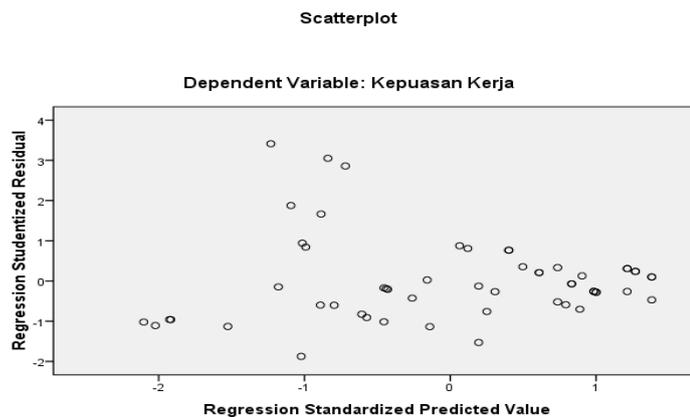
Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas Persamaan I



Sumber: Data Primer (diolah)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas Persamaan II



Sumber: Data Primer (diolah)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

5.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.22
Analisis Regresi Linier Berganda Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.490	2.108		5.449	.000
Kemampuan Kerja	.115	.043	.323	2.654	.010
Disiplin Kerja	.134	.061	.255	2.221	.030
Motivasi Kerja	.121	.052	.244	2.329	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 0,323X_1 + 0,255X_2 + 0,244X_3 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Koefisien regresi positif sebesar 0,323 artinya apabila Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,323.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,255 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,255.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,244 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,244.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening.

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.23
Analisis Regresi Linier Berganda Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan
Sebagai Variabel Intervening
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.147	2.166		3.761	.000
	Kemampuan Kerja	.120	.039	.223	3.076	.003
	Disiplin Kerja	.250	.054	.317	4.674	.000
	Motivasi Kerja	.273	.046	.365	5.908	.000
	Kinerja Karyawan	.355	.105	.237	3.396	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,223X_3 + 0,317X_4 + 0,365 X_5 + 237Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Koefisien regresi positif sebesar 0,223 artinya apabila Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,223.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,317 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,317.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,365 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kemampuan Kerja,

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,365.

- 4 Koefisien regresi positif sebesar 0,237 artinya apabila Kinerja Karyawan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,237.

4.5.4 Uji Ketepatan Model

4.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.456	.432	2.755

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,432 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Kemampuan Kerja dan

Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,432 atau 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.817	2.352

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,817 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening sebesar 0,817 atau 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% di pengaruhi oleh variabel lain.

4.5.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan

(df) $n-k-1$ yaitu $55 - 3 - 1 = 51$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t -tabel sebesar 2,005.

Tabel 4.26
Uji t Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Persamaan I)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.449	.000
	Kemampuan Kerja	2.654	.010
	Disiplin Kerja	2.221	.030
	Motivasi Kerja	2.329	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.26 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t -hitung 2,654 dan t -tabel 2,005 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,654 > 2,005$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,010 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t -hitung 2,221 dan t -tabel 2,005 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,221 > 2,005$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,030 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t -hitung 2,329 dan t -tabel 2,005 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,329 > 2,005$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,023 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 4.27
Uji t Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel
Intervening (Persamaan II)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.761	.000
	Kemampuan Kerja	3.076	.003
	Disiplin Kerja	4.674	.000
	Motivasi Kerja	5.908	.000
	Kinerja Karyawan	3.396	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.27 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t-hitung 3,076 dan t-tabel 2,005 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,076 > 2,005$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.27 diatas terlihat t-hitung 4,674 dan t-tabel 2,005 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,674 > 2,005$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.27 diatas terlihat t-hitung 5,908 dan t-tabel 2,005 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,908 > 2,005$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

4. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.26 diatas terlihat t-hitung 3,396 dan t-tabel 2,005 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,396 > 2,005$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

4.5.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

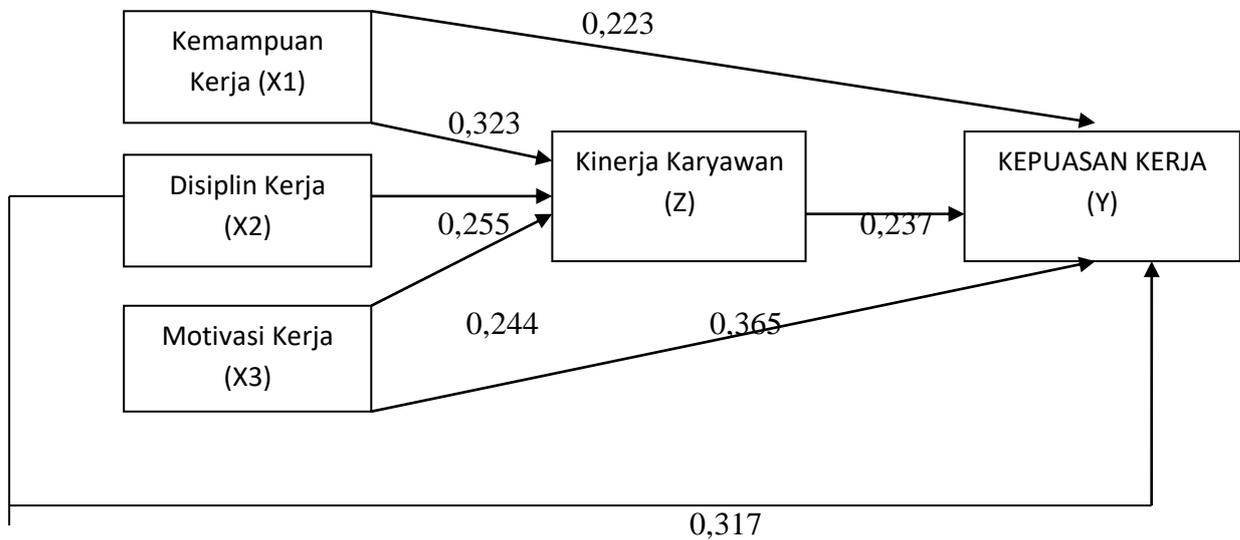
Analisis jalur menunjukkan besaran dari pengaruh total, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil olah data mengenai perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung, dan total variabel penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.28
Ringkasan Analisis Jalur (*Path Analyses*)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total	Sig.
$X_1 \rightarrow Z$	0,323	$0,323 \times 0,237 = 0,076$	$0,223 + 0,076 = 0,299$	0,010
$X_1 \rightarrow Y$	0,223			0,003
$X_2 \rightarrow Z$	0,255	$0,255 \times 0,237 = 0,060$	$0,317 + 0,060 = 0,377$	0,030
$X_2 \rightarrow Y$	0,317			0,000
$X_3 \rightarrow Z$	0,244	$0,244 \times 0,237 = 0,055$	$0,365 + 0,055 = 0,422$	0,023
$X_3 \rightarrow Y$	0,365			0,000
$Z \rightarrow Y$	0,237			0,001

Berdasarkan persamaan yang di dapat diatas maka dapat dirumuskan diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 4.5
Diagram Jalur



Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut :

Hasil Persamaan Analisis :

H8 : Kinerja Karyawan dapat memediasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,299 > 0,223$).

H9 : Kinerja Karyawan dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,377 > 0,317$).

H10 : Kinerja Karyawan dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,422 > 0,365$).

Maka dapat disimpulkan bahwa kesembilan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel 4.29 berikut:

Tabel 4.29
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Total Hubungan Langsung / Tidak Langsung	Keputusan
H1	Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	0,010 < 0,05	-	Diterima
H2	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	0,030 < 0,05	-	Diterima
H3	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	0,023 < 0,05	-	Diterima
H4	Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,003 < 0,05	-	Diterima
H5	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,000 < 0,05	-	Diterima
H6	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,000 < 0,05	-	Diterima
H7	Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,001 < 0,05	-	Diterima
H8	Kinerja Karyawan dapat memediasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.	-	0,299 > 0,223	Mediasi diterima

H9	Kinerja Karyawan dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.	-	0,377 > 0,317	Mediasi diterima
H10	Kinerja Karyawan dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	-	0,422 > 0,365	Mediasi diterima

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Kemampuan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wuwungan & Nelwan, 2020), yaitu Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang saya lakukan, berarti Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan

Kemampuan Kerja melalui peningkatan Kemampuan pengetahuan, Kemampuan keterampilan, Kemampuan sikap.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tecnológico 2018), yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang saya lakukan, berarti Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Disiplin Kerja melalui peningkatan Disiplin waktu, Disiplin Peraturan dan Berpakain, Disiplin Tanggung Jawab Kerja.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amalia & Fakhri, 2016), yaitu Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang saya lakukan, berarti Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.

4.6.4 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berarti Kemampuan Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurhaedah et al., 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang saya lakukan, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Kerja

terhadap Kepuasan Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Kemampuan Kerja melalui peningkatan Kemampuan pengetahuan, Kemampuan keterampilan, Kemampuan sikap.

4.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berarti Disiplin Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja meningkat.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Syarkani 2017), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang saya lakukan, berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Disiplin Kerja melalui peningkatan Disiplin waktu, Disiplin Peraturan dan Berpakain, Disiplin Tanggung Jawab Kerja.

4.6.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berarti Motivasi Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurhaedah et al., 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang saya lakukan, berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.

4.6.7 Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh Kinerja Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berarti Kinerja Karyawan meningkat maka Kepuasan Kerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maria 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang saya lakukan, berarti Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

4.6.8 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening.

Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,299 > 0,223$), maka dapat diperoleh mediasi diterima. Berarti Kinerja Karyawan memediasi Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan Kerja akan meningkat, jika pihak manajemen Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Kemampuan Kerja melalui indikatornya yaitu, Kemampuan pengetahuan, Kemampuan keterampilan, Kemampuan sikap.

4.6.9 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening.

Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,377 > 0,317$), maka dapat diperoleh mediasi diterima. Berarti Kinerja Karyawan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan Kerja akan meningkat, jika pihak manajemen Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Disiplin Kerja melalui indikatornya yaitu, Disiplin waktu, Disiplin Peraturan dan Berpakain, Disiplin Tanggung Jawab Kerja.

4.6.10 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening.

Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,422 > 0,365$), maka dapat diperoleh mediasi diterima. Berarti Kinerja Karyawan memediasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan Kerja akan meningkat, jika pihak manajemen Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan tingkat signifikan ($0,010 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan tingkat signifikan ($0,030 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan tingkat signifikan ($0,023 < 0,05$).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan tingkat signifikan ($0,003 < 0,05$).
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$).
8. Kinerja Karyawan memediasi Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana hubungan langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,299 > 0,223$), maka dapat diperoleh mediasi diterima.
9. Kinerja Karyawan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana hubungan tidak langsung besar dari hubungan langsung ($0,377 > 0,317$), maka dapat diperoleh mediasi diterima.
10. Kinerja Karyawan memediasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana hubungan tidak langsung besar dari hubungan langsung ($0,422 > 0,365$), maka dapat diperoleh mediasi diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan:

1. Bagi Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Kepuasan Kerja akan meningkat apabila pihak Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas,

Kemandirian. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila manajemen dapat meningkatkan

- a. Kemampuan Kerja melalui peningkatan Kemampuan pengetahuan, Kemampuan keterampilan, Kemampuan sikap.
- b. Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.
- c. Disiplin Kerja melalui peningkatan Disiplin waktu, Disiplin Peraturan dan Berpakain, Disiplin Tanggung Jawab Kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja melalui Kinerja Karyawan 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating. Dan menguji dengan menggunakan variable intervening yang lain, seperti motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Budiman, H. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Kurnia Purnama Jaya. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 51–69.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Hajrina, R. A., & Mariam, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 129–136.
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2018). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.
- Hendro, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. KARYA GEMILANG. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1–13.

- Husein, N. M., & Hanifah, H. (2019). *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variables in Banjarmasin Government*. 64, 830–836. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.72>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kalika, C. V., & Di, I. (2017). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232. <https://doi.org/10.26623/jreb.v10i3.882>
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship* ..., 15(2), 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>
- Lailah, F. A., & Soehari, T. D. (2020). the Effect of Innovation, Information Technology, and Entrepreneurial Orientation on Business Performance. *Akademika*, 9(2), 161–176. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.914>
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2017). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 1–13.
- Manajemen, J. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 2, 145–160. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Maria. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mujiatun, S., Muhammadiyah, U., Utara, S., Sumatera, U. M., Pancabudi, U., Dharmawangsa, U., Azhar, U. Al, Nusantara, M., Washliyah, U. Al, Indonesia, U. P., Utama, U. P., Kerja, K., Emosional, K., & Utara, M. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja*

Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang). 9(3), 447–465.

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.

Nafi' Atqiya, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang*.

Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>

Purwanti, A. A. (2019). PENGARUH LIFE STYLE, KUALITAS PRODUK DAN STORE IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Astri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN: 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.

Resources, N., iisd (International Institute for Sustainable Development, Report, F., Wicke, B., Sikkema, R., Dornburg, V., Faaij, A., Creech, H., Jabatan Penerangan Malaysia, Ministry of Economic Affairs, Saadatian, O., Ba, A. F., Nadeson, T., Barton, M., Greenwald, P., UNCED, Monjelat, N., Carretero, M., عباس, • التميمي, عبد، الخضير شراد الفتح, ... Joy, M. K. (2018). No Title *بغداد جنوبي وديالى دجلة نهري لمياه وبكتيرية بيئية دراسة*. *Director*, 15(40), 6–13. http://awsassets.wwfnz.panda.org/downloads/earth_summit_2012_v3.pdf

Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>

Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>

Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.

Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>

- Suriani, L. (2018). *KINERJA KARYAWAN DI PT . TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO EFFECT OF COMPENSATION , WORK DISCIPLINE AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT . TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO*. 6(4), 2188–2197.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(1), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Tecnológico, T. Y. (2018). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.*
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Wijayanto, H., & Suhendar. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang,. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, 2(2), 50–64. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/admpublik/article/view/511>
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.
- Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance. *Uhing... 75 Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.
- Zulkifli. (2019). *Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. <https://library.usu.ac.id>

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir
Selatan)

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Responden

Di

Tempat

Dengan Hormat

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

Nama : DENIA ULVA RISKI

No Bp : 18101155310469

Sedang melakukan penelitian tentang "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan)".

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Padang, Januari 2022

Hormat Saya,

DENIA ULVA RISKI
18101155310469

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut ini secara lengkap. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kriteria.

- | | | |
|------------------------|-----------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| | Perempuan | <input type="checkbox"/> |
| 2. Umur | : 18 – 24 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | 25 – 31 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | > 31 | <input type="checkbox"/> |
| 3. Pendidikan Terakhir | : SMA | <input type="checkbox"/> |
| | D3 | <input type="checkbox"/> |
| | S1 | <input type="checkbox"/> |
| | S2 | <input type="checkbox"/> |
| | Lainnya | <input type="checkbox"/> |
| 4. Lama Bekerja | : 1 – 3 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | 3 – 5 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | >5 Tahun | <input type="checkbox"/> |

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda (√) dengan rincian sebagai berikut :

- | | | |
|---------------------|-------|-----|
| Sangat Setuju | (SS) | = 5 |
| Setuju | (S) | = 4 |
| Netral | (N) | = 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | = 1 |

C. DAFTAR KUESIONER

A. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan Saya					
2	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya					
Gaji						
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
4	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
Kenaikan Pangkat						
5	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai					
6	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara Obyektif					
Pengawasan						
7	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas					
8	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
Rekan kerja						
9	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
10	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					

B. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

No.	Pernyataan Variabel Kemampuan Kerja (X2)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kemampuan pengetahuan						
1	Saya mampu menambah pengetahuan saya seluas-luasnya.					
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk bekerja disini.					
3	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
Kemampuan keterampilan						
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
5	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.					
6	Saya memiliki masa kerja yang cukup di perusahaan.					
Kemampuan sikap						
7	Saya memiliki sikap yang tanggung jawab dalam bekerja.					
8	Saya bersikap tegas dalam bekerja.					
9	Sikap saya yang bagus membuat atasan bangga pada saya dan hasil kerja saya.					
10	Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja.					

C. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan Variabel Disiplin (X2)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Disiplin waktu						
1.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
3.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					
Disiplin Peraturan dan Berpakain						
4	Pakaian kerja saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
5	Saya bekerja berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya bekerja menggunakan seragam atau pakaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
Disiplin Tanggung Jawab Kerja						
7	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.					
8	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya					
9	Saya selalu bertanggung jawab terhadap prasarana yang digunakan selama bekerja					
10	Saya selalu menjalankan tugas sesuai arahan					

D. Variabel Motivasi kerja (X3)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi (X3)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Fisiologi						
1.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
2.	Gaji yang saya peroleh telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan.					
Rasa aman						
3.	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman					
4.	Lingkungan kerja saya jauh dari berisik dan bahaya					
Sosial						
5.	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis					
6.	saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
Penghargaan						
7	Saya merasa membutuhkan penghargaan mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi dan factor hormat eskternal seperti status, pengakuan, dan perhatian					
8	Saya merasa penghargaan yang diberikan sangat berguna.					
Aktualisasi Diri						
9	Saya merasa membutuhkan aktualisasi diri (kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri , pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaanya sendiri					
10	Saya merasa kebutuhan aktualisasi yang diberikan sangat bagus.					

E. Kinerja Karyawan (Z)

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas kerja						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
Kuantitas kerja						
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya bekerja dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
Ketepatan waktu						
5	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketetapan standar instansi					
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi					
Efektivitas						
7	Dalam bekerja saya selalu efektif					
8	Saya selalu bekerja sesuai arahan					
Kemandirian						
9	Dalam bekerja saya selalu mandiri					
10	Saya tidak pernah menysahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	2	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	3
4	2	1	2	3
5	2	2	2	3
6	2	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	1
9	1	2	3	1
10	1	2	3	2
11	1	2	3	2
12	1	2	3	2
13	2	2	3	2
14	2	2	3	2
15	2	3	3	2
16	2	3	3	1
17	1	3	3	1
18	1	3	3	1
19	1	3	3	1
20	1	3	3	1
21	1	3	3	1
22	1	3	4	2
23	1	3	4	2
24	1	3	4	2
25	1	3	4	2
26	1	3	4	2
27	1	3	3	2
28	1	3	3	1
29	1	3	3	1
30	1	3	3	1
31	1	3	3	1
32	1	3	3	1
33	1	3	3	3
34	1	3	3	3
35	1	3	3	3
36	2	2	3	3
37	2	2	3	3

38	2	2	2	3
39	2	2	3	3
40	2	2	3	1
41	2	2	3	1
42	2	2	2	2
43	2	2	2	2
44	2	2	2	2
45	2	2	3	2
46	2	2	3	2
47	2	3	3	2
48	2	2	3	2
49	2	2	3	1
50	2	3	3	1
51	2	3	3	1
52	2	3	3	1
53	2	3	2	1
54	2	3	2	2
55	2	2	3	2

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	2	4	3	4	4	4	2	5	2	35
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
4	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
5	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
6	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
7	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
8	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
9	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
10	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
11	5	2	4	3	4	4	4	2	5	2	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
14	3	1	2	5	5	4	4	3	3	1	31
15	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
16	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
20	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41

21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
22	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
23	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
24	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
25	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
26	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
27	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
28	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
31	5	2	4	3	4	4	4	2	5	2	35
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
34	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
35	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
36	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
37	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
38	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
39	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
40	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
41	5	2	4	3	4	4	4	2	5	2	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
44	3	1	2	5	5	4	4	3	3	1	31
45	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
46	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
50	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
51	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
52	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
53	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	24
54	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	41
55	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	2	4	3	4	3	4	4	5	2	36
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47

4	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	28
5	4	3	3	3	4	1	3	2	4	3	30
6	2	3	2	2	2	5	1	4	2	3	26
7	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	38
8	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	41
9	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	28
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
11	5	2	4	3	4	3	4	4	5	2	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
14	3	1	5	3	4	5	4	4	3	1	33
15	3	1	5	3	4	5	4	4	3	1	33
16	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45
20	4	2	1	3	5	5	2	5	4	2	33
21	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45
22	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
23	3	1	2	3	4	5	4	4	3	1	30
24	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	41
25	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45
26	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
27	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	41
28	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	38
29	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	28
30	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
31	5	2	4	3	4	3	4	4	5	2	36
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
34	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	28
35	4	3	3	3	4	1	3	2	4	3	30
36	2	3	2	2	2	5	1	4	2	3	26
37	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	38
38	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	41
39	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	28
40	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
41	5	2	4	3	4	3	4	4	5	2	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
44	3	1	5	3	4	5	4	4	3	1	33

45	3	1	5	3	4	5	4	4	3	1	33
46	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	41
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45
50	4	2	1	3	5	5	2	5	4	2	33
51	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45
52	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
53	3	1	2	3	4	5	4	4	3	1	30
54	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	41
55	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
1	5	2	4	3	4	3	5	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	30
5	4	3	3	3	4	1	4	4	3	2	31
6	2	3	2	2	2	5	4	5	1	4	30
7	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	39
8	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	43
9	3	3	4	3	3	1	5	5	2	3	32
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	5	2	4	3	4	3	4	4	4	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
14	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	36
15	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
16	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
20	3	4	4	5	4	5	4	5	2	5	41
21	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
22	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
23	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
24	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
25	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
26	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
27	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43

28	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	45
30	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
31	5	2	3	4	3	3	5	4	4	4	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
34	3	1	2	3	2	4	4	4	2	3	28
35	3	1	2	3	2	4	4	4	3	2	28
36	3	4	4	5	4	5	4	5	1	4	39
37	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
38	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
39	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	43
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
41	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
44	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	36
45	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
46	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
50	3	4	4	5	4	5	4	5	2	5	41
51	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
52	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
53	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
54	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
55	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
5	3	1	2	3	2	4	4	4	5	4	32
6	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	42
7	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	45
8	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	44
9	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
10	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47

11	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41
12	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
13	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
14	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
20	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41
21	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
22	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
23	3	1	2	3	2	4	5	4	5	4	33
24	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	39
25	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
26	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
27	5	2	4	3	4	5	4	5	5	5	42
28	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	43
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
30	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
31	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
34	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
35	3	1	2	3	2	4	4	4	5	4	32
36	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	42
37	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	45
38	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	44
39	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
41	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41
42	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
43	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
44	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
50	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48

52	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
53	3	1	2	3	2	4	5	4	5	4	33
54	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	39
55	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	23
5	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	23
6	4	1	4	4	5	4	5	1	4	1	33
7	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	35
8	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
9	3	2	3	5	4	5	1	2	3	2	30
10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	41
14	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	37
15	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	32
16	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	41
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47
20	5	5	5	4	5	4	5	2	5	2	42
21	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	44
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
23	5	5	5	2	3	2	5	4	4	4	39
24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
25	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	45
26	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
27	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	5	5	5	1	2	3	2	35
30	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
31	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	41
34	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	21

35	1	3	2	2	3	2	1	3	2	3	22
36	5	2	5	4	5	4	5	1	4	1	36
37	1	2	3	2	3	2	4	4	4	4	29
38	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	42
39	1	2	3	5	4	5	1	2	3	2	28
40	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
41	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
42	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
43	1	2	3	4	5	4	5	5	5	5	39
44	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	41
45	5	5	5	2	3	2	5	4	4	4	39
46	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
48	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
49	1	2	3	5	4	5	5	5	3	5	38
50	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	39
51	1	2	3	5	4	5	5	5	3	5	38
52	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
53	1	2	3	2	3	2	5	4	4	4	30
54	1	2	3	4	5	4	4	4	5	4	36
55	5	2	5	5	4	5	5	5	3	5	44

Lampiran 3

RESPONDEN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	45.5	45.5	45.5
	Perempuan	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24 Tahun	4	7.3	7.3	7.3
	25-31 Tahun	24	43.6	43.6	50.9
	>31 Tahun	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	5.5	5.5	5.5
	D3	11	20.0	20.0	25.5
	S1	36	65.5	65.5	90.9
	S2	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	24	43.6	43.6	43.6
	3-5 Tahun	21	38.2	38.2	81.8
	>5 Tahun	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

STATISTIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	55	24	50	40.25	9.111
Disiplin Kerja	55	26	50	39.91	7.851
Motivasi Kerja	55	28	50	41.35	6.799
Kinerja Karyawan	55	21	50	39.67	7.503
Kepuasan Kerja	55	31	50	43.60	5.590
Valid N (listwise)	55				

UJI VALID X1

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.47	74.398	.562	.945
X1.2	36.56	56.482	.958	.929
X1.3	36.41	65.637	.921	.930
X1.4	36.03	71.188	.697	.940
X1.5	36.33	67.180	.852	.933
X1.6	35.56	75.468	.888	.942
X1.7	35.56	75.468	.888	.942
X1.8	36.50	57.355	.961	.928
X1.9	36.47	74.398	.562	.945
X1.10	36.56	56.482	.958	.929

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.26	54.802	.583	.885
X2.2	35.29	46.816	.735	.873
X2.3	35.09	53.703	.466	.892
X2.4	35.06	49.620	.834	.868
X2.5	34.49	52.659	.774	.875
X2.6	34.86	51.863	.439	.899
X2.7	35.06	47.301	.830	.865
X2.8	34.73	55.186	.513	.888
X2.9	35.26	54.802	.583	.885
X2.10	35.29	46.816	.735	.873

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.41	38.507	.531	.858
X3.2	37.43	28.741	.818	.833
X3.3	37.33	34.427	.758	.839
X3.4	37.00	35.275	.749	.841
X3.5	37.20	34.655	.735	.841
X3.6	36.69	37.436	.549	.856
X3.7	36.67	40.021	.671	.856
X3.8	36.74	41.005	.357	.868
X3.9	37.33	37.267	.391	.874
X3.10	37.00	38.783	.456	.863

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	35.54	38.484	.436	.793
Z.2	35.63	41.106	.355	.800
Z.3	35.20	41.728	.502	.783
Z.4	35.30	40.822	.504	.782
Z.5	34.91	42.282	.485	.785
Z.6	35.21	40.780	.529	.780
Z.7	35.09	38.369	.492	.784
Z.8	35.29	39.424	.520	.779
Z.9	34.96	41.810	.550	.780
Z.10	35.29	39.424	.520	.779

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.46	28.252	.266	.891
Y.2	39.80	17.728	.892	.852
Y.3	39.46	23.382	.800	.849
Y.4	39.24	24.331	.678	.860
Y.5	39.46	23.382	.800	.849
Y.6	38.89	27.552	.687	.866
Y.7	38.80	28.104	.619	.870
Y.8	38.89	27.552	.687	.866
Y.9	38.76	29.114	.428	.878
Y.10	38.89	27.552	.687	.866

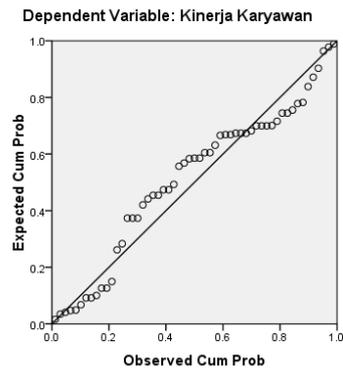
PERSAMAAN I

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69610684
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.084
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.456	.432	2.755

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.240	3	140.413	18.477	.000 ^a
	Residual	501.560	66	7.599		
	Total	922.800	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

MULTIKOLINEARITAS

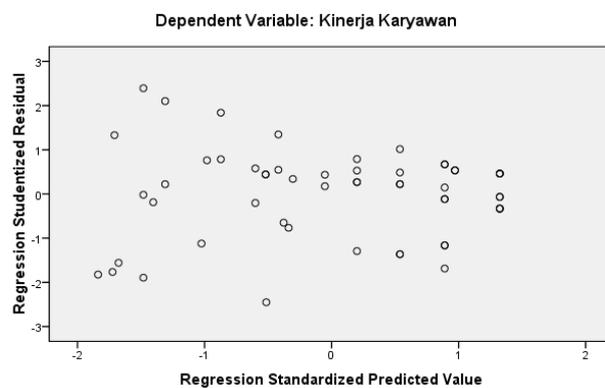
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.490	2.108		5.449	.000		
	Kemampuan Kerja	.115	.043	.323	2.654	.010	.555	1.801
	Disiplin Kerja	.134	.061	.255	2.221	.030	.616	1.622
	Motivasi Kerja	.121	.052	.244	2.329	.023	.751	1.332

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HETEROSKEDASITAS

Scatterplot



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGADA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.490	2.108		5.449	.000
	Kemampuan Kerja	.115	.043	.323	2.654	.010
	Disiplin Kerja	.134	.061	.255	2.221	.030
	Motivasi Kerja	.121	.052	.244	2.329	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

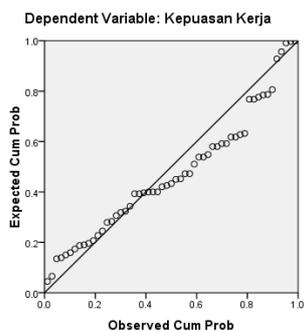
PERSAMAAN II

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28278749
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.817	2.352

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1731.554	4	432.926	78.261	.000 ^a
	Residual	359.567	65	5.532		
	Total	2091.271	69			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

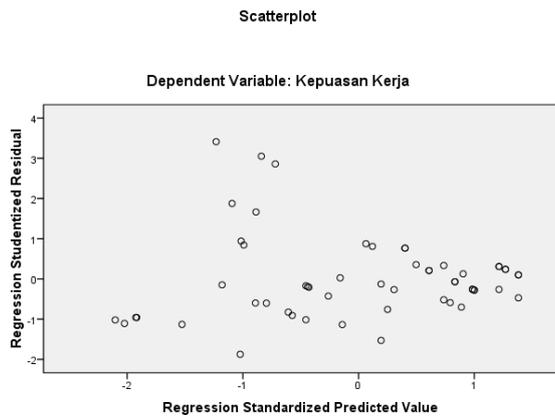
MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.147	2.166		3.761	.000		
	Kemampuan Kerja	.120	.039	.223	3.076	.003	.502	1.994
	Disiplin Kerja	.250	.054	.317	4.674	.000	.554	1.744
	Motivasi Kerja	.273	.046	.365	5.908	.000	.694	1.442
	Kinerja Karyawan	.355	.105	.237	3.396	.001	.544	1.840

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

HETEROSKEDASITAS



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGADA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.147	2.166		3.761	.000
	Kemampuan Kerja	.120	.039	.223	3.076	.003
	Disiplin Kerja	.250	.054	.317	4.674	.000
	Motivasi Kerja	.273	.046	.365	5.908	.000
	Kinerja Karyawan	.355	.105	.237	3.396	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

