

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH :

MUSKADI SEMBIRING

NPM : 1820030017



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MEGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **MUSKADI SEMBIRING**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1820030017
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/MSDM
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang


Pengesahan Tesis


Medan, 28 Agustus 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si



Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Direktur

Diketahui

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP.


Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., MH

PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN DELI SERDANG

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh
Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian,
Pada Hari Senin, Tanggal 28 Agustus 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Ketua

2. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Sekretaris

3. Assoc.Prof.Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Anggota

4. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Anggota

5. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D.

Anggota

1

2

3

4

5

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 28 Agustus 2020



nulis,

MUSKADI SEMBIRING
NPM. 1820030017

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN
DELI SERDANG**

**Muskadi Sembiring
NPM : 1820030017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kwantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja juga tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

**EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ABILITY TO PERFORMANCE
THROUGH WORK SATISFACTION AT BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN DELI SERDANG**

**Muskadi Sembiring
NPM : 1820030017**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation and ability, analyze the effect of motivation and work ability on employee performance, analyze the effect of job satisfaction on employee performance and to analyze whether job satisfaction is a mediating variable between motivation and work ability on performance at the Financial Management Agency and Regency Assets Deli Serdang. The research method used in this research is Descriptive Quantitative. The population of this study were all employees of the Deli Serdang Regency's Financial and Asset Management Agency, amounting to 60 people. The data collection method used was a questionnaire. Data analysis techniques using PLS-SEM. The results showed that directly, work motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction, work ability had a negative and not significant effect on employee job satisfaction, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, work ability had a positive and significant effect on employee performance, satisfaction work has a positive and not significant effect on employee performance. Indirectly, job satisfaction does not mediate the relationship between motivation variables with employee performance variables. Indirectly, job satisfaction also does not mediate the relationship between work ability variable with employee performance variable.

Keywords: Motivation, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan yang maha esa atas semua rahmat, dan karunia-Nya yang telah mengijinkan penulis menyelesaikan tesis ini sebagai tugas akhir belajar, guna menyelesaikan program Magister Manajemen pada program pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.**

Penulis sangat merasakan besarnya karunia Tuhan YME, yang telah memberikan kekuatan dan kesabaran ditengah kekurangan dan keterbatasan penulis dalam penyusunan tesis ini. Di samping itu bantuan dan dorongan dari banyak pihak telah memungkinkan selesainya tugas akhir ini. Karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Agussani M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, MA, M.Psi, MH sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan, SE, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penyusunan tesis ini.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penyusunan tesis ini.
7. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, MA, M.Psi, MH sebagai Pembimbing I demi kesempurnaan tesis saya ini
8. Segenap dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah menularkan ilmu dan pengetahuan, memberikan arahan belajar, dan juga diskusi yang mencerdaskan.
9. Bapak Agus Ginting MSi selaku Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian pada instansi yang beliau pimpin.
10. Teman-temanku se-Angkatan yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi dalam penulisan tesis ini.
11. Seluruh karyawan di Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terima kasih atas pelayanan dan kerjasamanya yang baik.

Tidak lupa juga pada kesempatan ini saya mengucapkan terimakasih kepada keluarga kecil saya, Istri dan Anak saya yang senantiasa mendukung dalam doa dan kebersamaan untuk mencapai apa yang saya cita-citakan.

Tesis ini disusun guna memenuhi kelengkapan dalam seminar hasil. Dengan tersusunnya tesis ini adalah berkat bantuan dari berbagai pihak. Saya mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah memberikan masukan berharga dalam penyempurnaan isi tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi terciptanya tesis yang lebih baik. Dan semoga dengan hadirnya tesis ini dapat memberi manfaat bagi pembaca seka

Medan, Juli 2020
Penulis

Muskadi Sembiring

DAFTAR ISI

KEASLIAN PENELITIAN

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10

BAB 2 KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3 Kemampuan Kerja	26
2.1.4 Motivasi	29
2.2. Kerangka Konseptual.....	39
2.3. Hipotesis	47

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	49
3.2. Definisi Operasional	50
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.4. Populasi dan Sampel.....	52
3.5. Teknik Pengumpulan Data	53
3.6. Teknik Analisis Data.....	54

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	56
----------------------------	----

4.1.1 Deskripsi Identitas Responden	56
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.1.3 Analisis Data.....	63
4.2. Pembahasan	71
BAB 5 KESIMPULAN DANA SARAN	
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	47
Gambar 3.2	Model Struktural.....	54
Gambar 4.1	Koefisien Determinasi (R-square).....	67
Gambar 4.2	Koefisien jalur	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Defenisi operasional	50
Tabel 3.2	Pelaksanaan Waktu Penelitian	52
Tabel 3.3	Skala Likert.....	54
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	59
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja.....	60
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.8	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja	62
Tabel 4.9	Analisis Konstintensi Internal.....	63
Tabel 4.10	Validitas Konvergen	64
Tabel 4.11	Validitas Diskriminan	65
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi (R-square)	66
Tabel 4.13	Hipotesis Pengaruh Langsung	69
Tabel 4.14	Total Pengaruh Tidak Langsung.....	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. Menurut Robbins (2004) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju. Banyak metode metode yang coba di rumuskan dan dihasilkan untuk memperbaiki kinerja di sebuah perusahaan mulai dari tata letak di sebuah ruangan sampai kepada penggunaan robot – robot dan computer untuk meng efesienkan kinerja dari perusahaan. Peran penting dari sebuah kinerja berhubungan dengan laba atau pendapatan dari sebuah perusahaan tersebut. Apabila kinerja dari sebuah perusahaan tersebut baik maka akan menghasilkan laba atau pendapatan yang bisa membantu perekonomian keluarga dari manusia yang berkerja di perusahaan tersebut. Namun apabila kinerja perusahaan buruk maka tentunya laba dan pendapatan di sebuah perusahaan tersebut juga akan buruk dan dampak buruknya bagi para pekerja yang ada di sebuah perusahaan tersebut adalah pemecatan atau pemutusan hak kerja (PHK). Hal yang demikian bukan hanya berlaku di perusahaan saja di instansi Negara juga menuntut kinerja yang baik. Apalagi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat sangat disoroti sekali kinerja mereka oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab, biasanya yang selalu di permasalahan khalayak banyak tentang kinerja di instansi pemerintah adalah tentang kualitas

dari pegawainya. Masyarakat selalu beranggapan bahwa kualitas pegawai yang di tempatkan di bagian tertentu tidak layak mungkin karena kerjanya lamban atau ketidak sesuaian ilmu yang dimiliki (gelar) dengan bidang yang di pegangnya. Namun pada kenyataan semua kebijakan tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan instansi.

Badan Pengelola Keuangan dan Asset adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang yang berperan dalam pelaksanaan tugas sebagai pengelola keuangan dan aset dan mempunyai visi mencapai terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang akuntabel. Berdasarkan rencana strategis Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang mempunyai misi sebagai berikut : 1) Meningkatkan kinerja sumber daya Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang, 2) Meningkatkan perencanaan dan pengendalian anggaran yang lebih efektif dan efisien, 3) Meningkatkan peñatausahaan kas daerah yang efektif dan optimal dalam pelaksanaan anggaran yang tepat waktu serta pengendalian belanja daerah, 4) Peningkatan opini laporan keuangan pemerintah kabupaten, 5) Peningkatan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel.

Untuk mencapai visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang maka dibuat pembagian tugas pada 4 (empat) bidang yaitu : Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi dan Bidang Aset. Keempat bidang tersebut harus saling berkoordinasi dan bekerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan keuangan dan aset sehingga dapat terwujud penyajian laporan keuangan yang akuntabel. Kerjasama dengan seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di

Kabupaten Deli Serdang tentunya juga harus dilakukan karena keseluruhannya tentu mempunyai kontribusi bagi terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset yang baik. Dalam mewujudkan visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang tentunya sangat membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang mempunyai motivasi yang tinggi serta kemampuan kerja yang baik. Dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja yang baik diharapkan akan timbul dengan sendirinya kepuasan kerja dan juga kinerja yang baik dikalangan Aparatur Sipil Negara.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. Dalam hal melakukan sebuah dorongan tentu banyak hal yang mempengaruhinya bisa itu berasal dari tim yang baik dengan kerjasama yang baik atau ke inovatifan bawahan dalam memecahkan masalah. Namun pada kenyataannya fenomena yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang terlihat bahwa sumber daya manusia yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang tersebut kurang memiliki kematangan pribadi sehingga tidak bisa melakukan kerja sama yang baik di dalam tim sehingga menurunnya motivasi pegawai dalam bekerja yang berdampak kepada kurang efisiennya kinerja dan kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Selain kurang efisiennya kerjasama di dalam tim karena kurang matang keperibadian pegawai sehingga berdampak kepada kurangnya inovatif dan kreatif sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang kurang efektif. Ada sebagian dari pegawai yang

kurang mampu berinovasi dalam bekerja dimana mereka tidak mau melakukan kegiatan lain seperti membantu teman yang kerjanya belum selesai atau menyampaikan ide ide kreatif dan inovatif untuk mempermudah kinerja pegawai. Hal yang demikian terjadi karena kurangnya motivasi pegawai dalam hal mewujudkan visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

Selain kurang efesiennya motivasi pegawai dalam hal mewujudkan visi dan misi instansi kemampuan kerja pegawai juga kurang efisien. Menurut Soelaiman (2007) kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang di miliki dari lahir dan seorang pimpinan harus pandai melihat hal tersebut sehingga pada saat melakukan perekrutan pegawai baru di butuhkan sesi interview atau wawancara untuk mengetahui kemampuan yang di miliki calon pegawai tersebut namun pada kenyataannya banyak instansi yang melakukan sesi wawancara secara asal –asalan sehingga Sumber daya manusia yang di dapatkanpun secara asal – asalan dan fenomena yang terjadi adalah banyak dari para pegawai yang kurang mampu dalam menangkap atau menghubungkan informasi yang diberikan oleh teman kerja ataupun pimpinan. Karena kurang cakupnya pemahaman verbal yang di miliki oleh para pegawai sehingga sering sekali informasi yang di sampaikan tidak sinkron dengan apa yang diharapkan. Penalaran deduktif pegawai juga sering sekali bermasalah pegawai agak sulit melogikakan perintah yang di berikan teman dan atasan pegawai selalu berpikiran negatif terlebih dahulu saat di

berikan arahan baik itu dari teman atau atasan. Pegawai juga sering lalai dan sangat lemah sehingga sering lupa mengerjakan tugas tugas yang di berikan sehingga atasan sering sekali mengulang ulang perintah tugas yang sudah di pernah diberikan. Hal yang demikian pula yang menjadikan kurang efesiennya kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Sehingga visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang lambat tercapai.

Dalam era keterbukaan sekarang ini tentu pemerintah terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat namun apabila motivasi dan kemampuan kerja yang di miliki sumber daya manusia di masing masing instansi tidak efisien maka jelas pelayanan terhadap masyarakat juga akan terganggu. Dalam hal melakukan pelayanan motivasi serta kemampuan kerja pegawai sangat berperan penting terhadap mewujudkan visi dan misi pemerintah khususnya Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Tanpa adanya motivasi dan kemampuan kerja yang handal maka visi misi adalah omong kosong belaka, para eselon IV dan eselon III yang seharusnya memberikan motivasi kepada bawahannya agar terwujudnya visi dan misi dari instansi jarang sekali melakukannya kebanyakan para atasan mengharapkan kesadaran diri dari bawahannya agar sadar sendiri akan tugas tugasnya padahal bawahan selalu mengharapkan arahan dari atasannya. Hal yang demikian juga sebenarnya berpengaruh terhadap kemampuan kerja dari para atasan selain itu pembagian kerja yang kurang merata yang di berikan kepada bawahan juga menjadikan bawahan malas untuk mengerjakan tugas - tugas yang di berikan para atasan.

Sehingga kepuasan kerja para bawahan terhadap instansi yang menaunginya kurang maksimal, Menurut Robbins & Judge (2011) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun. Para bawahan tidak mendapatkan apa yang mereka bayangkan saat pertama kali melamarkan diri ke instansi tersebut untuk bekerja. Sehingga bawahan tidak menyenangi pekerjaannya karena para bawahan tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan. Menyenangi pekerjaan adalah salah satu kunci dalam mewujudkan cita – cita instansi dengan di dukung oleh motivasi dan kemampuan kerja yang kuat. Bila motivasi dan kemampuan kerja pegawai tidak kuat tidak akan mungkin mereka mampu menyenangi pekerjaan yang di berikan kepada mereka dan bila mereka tidak menyenangi pekerjaan mereka maka tidak akan mungkin instansi dapat mewujudkan cita-cita atau visi, misi mereka. Hal yang demikian sangat berhubungan erat di dalam dunia pekerjaan selain bagaimana cara menciptakan para bawahan agar menyenangi pekerjaan mereka, instansi juga harus bisa menciptakan rasa cinta pekerjaan kepada para bawahan agar pekerjaan berjalan lancar. Selain pegawai menyenangi pekerjaan itu sendiri pegawai juga harus di tuntutan mencintai pekerjaannya agar tugas yang di berikan selesai tepat waktu karena apabila pegawai hanya menyenangi namun tidak mencintai maka pekerjaan tersebut kurang efisien hasilnya, mungkin pegawai akan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan tehnik asal-asalan karena tidak disiplinnya dalam melakukan tugas yang di berikan kepadanya.

Selain pentingnya kedisiplinan dalam bekerja pegawai juga harus pandai mensyukuri gaji dan fasilitas yang mereka terima karena pada umumnya factor kepuasan kerja adalah gaji dan fasilitas bila pegawai bisa menerima dan mensyukuri gaji dan fasilitas tempat ia bekerja maka kemungkinan ia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja namun apa bisa ia tidak bisa menerima dan mensyukuri gaji yang di berikan kepadanya maka para pegawaipun akan susah untuk mendapatkan kepuasan kerjanya sehingga berdampak kepada kurang efesiennya kinerja para pegawai (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Dalam hal ini pimpinan juga harus mempunyai kemampuan dalam hal memberikan arahan kepada bawahan karena bagaimanapun pimpinanlah yang bertanggung jawab terhadap bawahannya karena apabila kinerja karyawannya menurun maka itu artinya pimpinan tidak lihai dalam mengorganisir bawahannya yang sebenarnya menjadi tanggung jawab pimpinan. Bila pimpinan tidak lihai dalam memberikan motivasi dan mencari tahu kemampuan kerja para bawahannya maka dapat di pastikan keinginan untuk mewujudkan visi dan misi di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang susah untuk di gapai. Maka atas dasar pemikiran di atas penulis mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang** “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Sebagian karyawan memiliki motivasi kerja pegawai yang belum baik dalam melaksanakan pekerjaan di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
2. Kurang baiknya kerja sama pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
3. Kurang baiknya inovasi dan kreatifitas pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
4. Kemampuan kerja para pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang masih belum maksimal.
5. Kurang baiknya pemahaman verbal yang di miliki para pegawai di badan pengelola keuangan dan asset di kabupaten deli serdang
6. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang masih rendah.
7. Kurang baiknya kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat permasalahan yang luas, namun penulis menyadari adanya keterbatasan dari penulis dalam hal penelitian ini, maka penulis memberikan pembatasan masalah. Masalah yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Kabupaten Deli Serdang dan Objek penelitian penulis dalam penelitian ini

adalah berjumlah 60 (enam puluh) orang atau seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah di batasin sebelumnya maka di dapatilah sebuah rumusan masalah untuk penelitian ini. Adapun rumusan masalah pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang?
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang?
- d. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang?
- f. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
- g. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian kali ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
6. Untuk menganalisis engetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
7. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pemahaman mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan kepada badan pengelola keuangan dan asset kabupaten deli serdang untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai melalui motivasi dan kemampuan kerja.

- b. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dimasa-masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Uno & Lamatenggo (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Menurut Robbins (2004) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut (Sutrisno, 2014) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu elemen kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada. Untuk setiap perusahaan, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi masing-masing individu.

Simamora (2006) mengemukakan bahwa *performance appraisal* (penilaian kinerja) adalah proses organisasi mengevaluasi kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama kurun waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja dibandingkan dengan standar organisasi.

Hasibuan (2014) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu bentuk evaluasi kerja karyawan yang kemudaiannya menjadikan evaluasi untuk menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja

Perlunya mengadakan penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk melihat seberapa jauh manfaatnya bagi organisasi ataupun perusahaan. Lebih jauh lagi dinyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi secara sistematis sifat dan perilaku individu karyawan yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2004) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

- 1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
- 3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
- 5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) manfaat penilaian kinerja yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian

terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa setiap organisasi yang dinamis dan ingin berkembang selalu melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan dalam suatu periode waktu tertentu.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada

dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Amstrong dan Barong dalam (Wibowo, 2013) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang baik, seperti sebagai berikut:

- 1) *Personal Factors*
- 2) *Leadership Factors*
- 3) *Team Factors*
- 4) *System Factors*
- 5) *Contextual/situational Factors*

Byars and Rue dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Kemampuan (*abilities*) yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Peranan/persepsi tugas *role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

- 1) Kemampuan (*ability*)
Secara psikologi kemampuan *ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan ahlinya.
- 2) Motivasi (*motivation*)
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Untuk melihat itu semua di perlukan ciri – ciri atau indikator untuk memastikan kinerja seorang karyawan itu baik apa tidak. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasibuan, (2014) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu: 1) ketepatan hasil kerja, 2) ketelitian hasil kerja, 3) hasil kerja yang dihasilkan, 4) kehadiran, 5) peraturan perusahaan, 6) kecepatan waktu kerja, 7) bekerja sama, 8) komunikasi, 9) peran serta.

Menurut Bangun (2018) suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antarkaryawan.

Dari pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan jika kualitas, kuantitas serta beberapa aspek yang lain mempunyai pengaruh dalam penilaian kinerja pegawai

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Selain motivasi dan kemampuan kerja pimpinan juga harus pandai melihat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya pimpinan harus lihai dengan pandangan tersebut untuk memastikan bahwa para bawahannya di tempatkan di bidang yang benar agar para bawahan bisa memaksimalkan kinerjanya. Bila

bawahan tidak mendapatkan kepuasan kerjanya dikhawatirkan nantinya kinerja dari bawahan tersebut akan merosot dan akan membuat citra buruk bagi organisasi. Menurut Robbins & Judge (2011) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Handoko (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu penentu dalam keberhasilan sebuah pekerjaan maka dari itu para bawahan di tuntut untuk mencintai pekerjaan mereka agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Secara umum tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja adalah untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik untuk memajukan perusahaan seperti yang dikatakan (Handoko, 2011) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa memang tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada

perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Gilmer dalam (Sutrisno, 2014) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- 7) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiunan, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

2.1.2.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori menurut Rivai & Sagala (2014) menyatakan:

- 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan

menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan.

Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidak puas.

3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan kara teristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motifator dan *dissatisies*.

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestsi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidak puasan.

Dissatisfies (hygiene factor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidak puasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur dan melihat bagaimana tentang kepuasan kerja di perlukan sebuah indicator untuk menjadi dasarnya. Umar (2011) menyatakan pengukuran kepuasan kerja ada lima indikator, yaitu: 1) pembayaran , seperti gaji dan upah, 2) pekerjaan itu sendiri, 3) primosi pekerjaan, 4) kepenyeliaan (supervise), 5) rekan kerja. Sementara Menurut Hasibuan (2014) indikator kepuasan kerja adalah :

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan berarti tingkat dimana karyawan mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2) Moral Kerja

Moral kerja mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja sehari-hari seperti kejujuran dan sikap saling menghormati antar karyawan lain.

3) Turnover

Turnover ini bisa berdampak positif dan negatif bagi perusahaan

Rivai & Sagala (2011) mengatakan indikator kepuasan kerja adalah 1) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. 2) supervisi, 3) organisasi dan manajemen, 4) kesempatan untuk maju, 5) gaji, 6) rekan kerja, 7) kondisi pekerjaan.

Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, 2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, 3) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, 4) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, 5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan 6) lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja

adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Selain motivasi kemampuan kerja baik pimpinan atau para bawahan harus ada, karena apabila pimpinan atau para bawahan tidak memiliki kemampuan untuk bekerja maka tidak mungkin motivasi bisa berjalan dengan baik, pimpinan juga harus memiliki keahlian dalam memberikan arahan dan pengontrolan serta memastikan bahwa para bawahan bekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati sedangkan para bawahan juga harus memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan harus siap di emban oleh para bawahan. Para bawahan harus mengesampingkan pikiran egois mereka dalam bekerja demi terwujudnya cita cita perusahaan.

Menurut Kaleta, Makowiec-Dąbrowska, & Jegier (2006) kemampuan kerja adalah “fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Menurut Soelaiman, (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Menurut Tengland, (2011) definisi kemampuan kerja yang spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut: “Seseorang memiliki kemampuan kerja tertentu jika

orang yang memiliki kompetensi manual, intelektual dan sosial, bersamasama dengan fisik, mental dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi.

Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik maka hal yang tersebut. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu sangat membutuhkan kemampuan. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Tanpa kemampuan kerja mustahil sebuah organisasi dapat mewujudkan cita – citanya. Kemampuan kerja juga bisa menjadi sebab akibat kenapa kinerja para manusia yang ada di dalam organisasi tersebut menurun mungkin para sumberdaya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut tidak mampu melaksanakan tugas yang di amanahkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kemampuan Kerja

Tujuan dan manfaat mengetahui kemampuan dari pada sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi adalah memastikan bahwa di tangan para SDM tersebut organisasi akan dapat mewujudkan cita – citanya seperti yang di katakan Soelaiman (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.” Berdasarkan pengertian soelaiman tersebut berarti setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda beda. Maka dari itu organisasi perlu mengetahui kemampuan kemampuan yang di miliki sumberdaya manusia yang ada di dalamnya agar bisa di tempatkan sesuai dengan kapasitasnya masing – masing.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.3.4 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins & Judge (2008) adalah sebagai berikut:

1) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

Sementara menurut Swasto, (2011) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 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.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mulyasa, (2009) motivasi adalah “ tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Menurut Hasibuan (2014) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Vroom dalam Purwanto (2007) motivasi

mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Menurut Kadarisman (2013) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan

Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Karena Para bawahan adalah tombak dari keberhasilan sebuah organisasi, ibarat sebuah pesawat apabila tidak adanya daya pendorong untuk mengangkat pesawat tersebut maka akan mustahil pesawat tersebut akan bisa terbang, mesin pendorong tersebutlah yang di katakana sebagai motivasi akan tetapi walaupun mesin pendorong diberikan tetapi sang kapten tidak bisa mengendalikan pesawatnya maka akan di khawatirkan juga pesawat tersebut bisa jatuh kembali, yang artinya peran pimpinan dalam hal memanfaatkan motivasi yang di berikan kepada bawahan juga sangat penting bukan berarti setelah pimpinan memberikan motivasi pimpinan melepaskan begitu saja, pimpinan harus melakukan control terhadap bawahan agar visi misi dari perusahaan benar benar tercapai.

Menurut Purwanto (2007) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

2.1.4.2 Tujuan dan Metode Motivasi

Sesuai dengan pengertian motivasi yang di sampaikan oleh Mulyasa (2009) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan tujuan motivasi dalam (M. S. . Hasibuan, 2014) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2014) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Saydam, 2005) ada beberapa factor:

1. Faktor internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan

dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila

kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2014)

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2014) indikator motivasi kerja adalah Intrinsik yaitu indikator motivasi seseorang yang ada dalam diri seseorang :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah halal atau haram dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

4. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2014) indikator motivasi adalah sebagai berikut : 1) kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*), 2) kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*). Menurut Wibowo (2013), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan untuk berprestasi terdiri dari target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko, 2) Kebutuhan memperluas pergaulan, yaitu komunikasi dan persahabatan, dan 3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, terdiri dari pemimpin, duta perusahaan dan keteladanan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) yaitu :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita - cita yang tinggi

Tingkat cita - cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik

7. Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik - baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Saleem, Mahmood, & Mahmood, (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins & Judge, 2011). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi menurut (Luthans, 2010) yaitu motivasi motivational merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik. Motivasi higiene atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik. (Ayub & Rafif, 2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh (Saeed et al., 2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan (Güngör, 2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Senada dengan penelitian sebelumnya, (Musriha, 2011) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Anyim, Chidi, & Badejo, 2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa

motivasi pegawai merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Maka Berdasarkan pernyataan para peneliti diatas dapatlah dikatakan bahwa terdapat hubungan antarmotivasi dengan kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Di dalam setiap pekerja memang di butuhkan motivasi dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki harus sangat kuat agar kinerja bisa tercapai secara maksimal, apabila motivasi kerja lemah maka akan dapat di pastikan kinerja juga akan melemah. Harlie, (2010) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang

karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Celep & Yilmazturk, 2012). Setiawan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (J Jufrizen, 2017) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Jufrizen (2018); (Tanjung, 2015); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019) dan (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017) berkesimpulan motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun walaupun begitu perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

2.2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk meningkat kemampuan kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan, perusahaan bukan hanya sekedar memberikan motivasi kepada karyawan saja. Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan. Yang dimana dalam hal ini kepuasan kerja yang adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Karena kemampuan kerja merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan yang berakibat atas pencapaian hasil yang maksimal pada perusahaan. Dan dalam hal ini peneliti mencurigai bahwa faktor pendukung dan sekaligus menjadi faktor mensukseskan kemampuan kerja adalah Kepuasan kerja.

Melihat Kemampuan kerja merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu sering meningkatkan kemampuan kerja dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Kemampuan kerja merupakan salah aspek yang sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan sendiri, didalam bekerja seorang karyawan harus memiliki tujuan atau keinginan tinggi.

Menurut (Setiawan, 2013) menyatakan bahwa kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Hasil penelitian (Priadana & Ruswandi, 2013) menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga hasil penelitian penelitian (Sekartini, 2016) yang menemukan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar kemampuan kerjaberpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan, perusahaan bukan hanya sekedar memberikan motivasi kepada

karyawan saja. akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kinerja karyawan. Beban kerja yang di berikan kepada karyawan juga harus sesuai dengan kemampuan karyawan walaupun pimpinan menganggap karyawan tersebut mampu tetapi pembagian pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan harus di perhatikan pimpinan. Contoh nya seperti tugas mencuci piring di dapur kantor yang di berikan kepada bagian administrasi, mungkin orang orang yang berada di bagian administrasi bisa melakukan tugas mencuci piring namun apabila hal tersebut dilakukannya maka tugasnya di bagian administrasi akan terbengkalai karena sibuk mengurus piring yang ada di dapur kantor. Artinya walaupun si bagian administrasi tersebut mampu melakukannya pimpinan tidak boleh memaksakan mereka untuk mengerjakan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuannya

Melihat Kemampuan kerja merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu sering sering meningkatkan kemampuan kerja dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Kemampuan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan sendiri, didalam bekerja seorang karyawan harus memiliki tujuan atau keinginan tinggi.

Menurut (Soelaiman, 2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat

menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Prasetyo, Musadieg, & Iqbal, 2015) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja, di dalam setiap pekerja memang di butuhkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerjayang dimiliki harus sangat tinggi agar kinerja bisa tercapai secara maksimal, apabila kepuasan kerja lemah maka akan dapat di pastikan kinerja juga akan melemah.

Menurut Robbins & Judge (2011) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut penelitian (Jufrizen Jufrizen, 2016) kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Arda, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Siagian & Khair, 2018); (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Syahputra & Jufrizen, 2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun walaupun begitu perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

2.2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, di dalam setiap pekerja memang di butuhkan motivasi dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki harus sangat kuat agar kinerja bisa tercapai secara maksimal, apabila motivasi kerja lemah maka akan dapat di pastikan kinerja juga akan melemah. Selain itu kepuasan kerja juga harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja sebagai factor pendukung lainnya. Mahmud, Hasan, & Ashif, (2014) menyebutkan definisi kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan selama periode pekerjaan mereka. Menurut Luthans, (2010) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Gibson, Ivancevich, & Donnelly, (2000) menyatakan bahwa dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian sebelumnya (Funmilola, Sola, & Olusola, 2013) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Menurut penelitian (Hanafi & Yohana, 2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Selanjutnya hasil penelitian (Ikhsan, Reni, & Hakim, 2019) berkesimpulan bahwa motivasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang positif.

Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun walaupun begitu perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

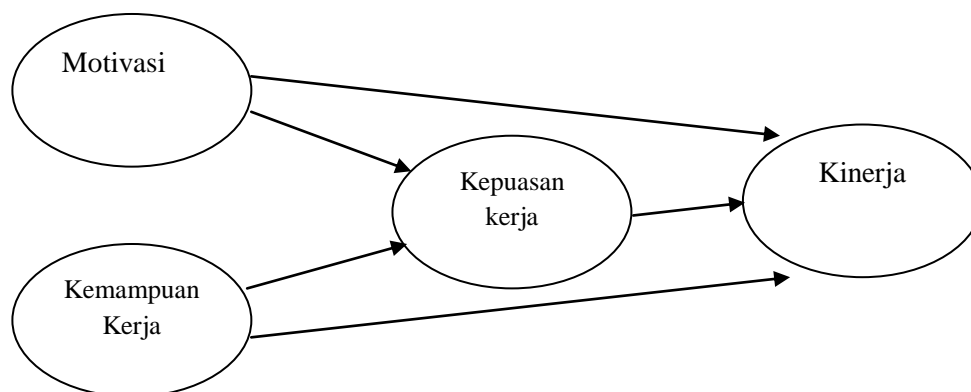
2.2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan, perusahaan bukan hanya sekedar memberikan motivasi kepada karyawan saja. akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kemampuan kerja karyawan. Beban kerja yang di berikan kepada karyawan juga harus sesuai dengan kemampuan karyawan walaupun pimpinan menganggap karyawan tersebut mampu tetapi pembagian pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan harus di perhatikan pimpinan. Selain itu kepuasan kerja juga harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja sebagai factor pendukung lainnya

Menurut (Soelaiman, 2007) bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan

pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Menurut Peter dan Lowser mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2009). Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut penelitian (Arshadi & Zare, 2015) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Akan tetapi perlu diadakan penelitian lebih lanjut dari penjabaran peneliti ini untuk membuktikan bahwasanya memang benar ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : diolah oleh peneliti tahun 2020

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
4. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
6. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
7. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada hakikatnya adalah cara yang dilakukan secara sistematis dalam memecahkan suatu permasalahan. Metode penelitian bertujuan untuk mengarahkan peneliti untuk mencari jawaban yang benar dari sebuah permasalahan.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Nazir, 2005) penelitian deskriptif adalah metode penelitian dalam status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik nonparametrik.

Alasan memilih penelitian ini karena metode ini menggunakan ukuran-ukuran dan perhitungan matematis yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga biasa disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. (Sugiyono, 2017) juga mengatakan Penelitian ini juga bisa dikatakan assosiatif yaitu penelitian yang menanyakan hubungan anatara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu oprasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Defenisi operasional bertujuan untuk mengubah suatu konsep menjadi suatu kalimat yang dapt menggambarkan prilaku atau gejala yang dapat diamati yang di ukur.

Pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang di teliti, yaitu kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja (Y_2) sebagai variabel terikat, dan motivasi sebagai variabel bebas (X_1), Kemampuan kerja sebagai Variabel Babas (X_2). Variabel-variabel tersebut diatas akan diperjelas ke dalam indikator dan di ukur oleh instrumen penelitian dengan memberikan Quisioner yang bersifat tertutup dan dirahasia sesuai dengan persyaratan Skala Likert. Adapun defenisi operasaional dan indikator masing-masing variabel diatas asdalah sebagai berikut:

Tabel. 3.1 Defenisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerja sama

2.	Kepuasan Kerja	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi
3.	Motivasi	Suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. pekerjaan. 3. Orientasi masa depan 4. Tingkat cita - cita yang tinggi 5. Orientasi tugas dan keseriusan tugas 6. Usaha untuk maju 7. Ketekunan 8. Rekan kerja yang dipilih 9. Pemanfaatan waktu
4.	Kemampuan Kerja	Kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Untuk melakukan penelitian ini peneliti harus merencanakan dahulu tempat dan waktu penelitian sebagai pedoman kerja dalam meneliti. Adapun tempat penelitian ini akan dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai dengan Agustus 2020.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2020																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																											
2	Pengajuan Judul		■	■	■	■																							
3	Pembuatan Proposal						■																						
4	Bimbingan Proposal						■	■	■	■	■	■	■	■															
5	Seminar Proposal														■														
6	Pengumpulan Data														■	■													
7	Pengolahan Data																		■										
8	Bimbingan Tesis																			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Seminar Tesis																												
10	Sidang Meja Hijau																												■

Sumber : diolah oleh peneliti tahun 2020

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 60 orang yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Sebuah populasi dengan kuantitas besar dapat diambil sebagian dengan kualitas sampel yang mewakili sama persis dengan kualitas dari populasi dengan kata representatif. Jumlah dari sampel tidak selalu besar tidak selalu kecil, hal ini tergantung pada keterwakilan karakter dari sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 orang, dimana

seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Atas dasar pemahaman di atas maka penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data dari penggabungan keduanya baik itu secara primer atau sekunder.

3.5.2 Instrumen Penelitian

a. Kuesioner (angket)

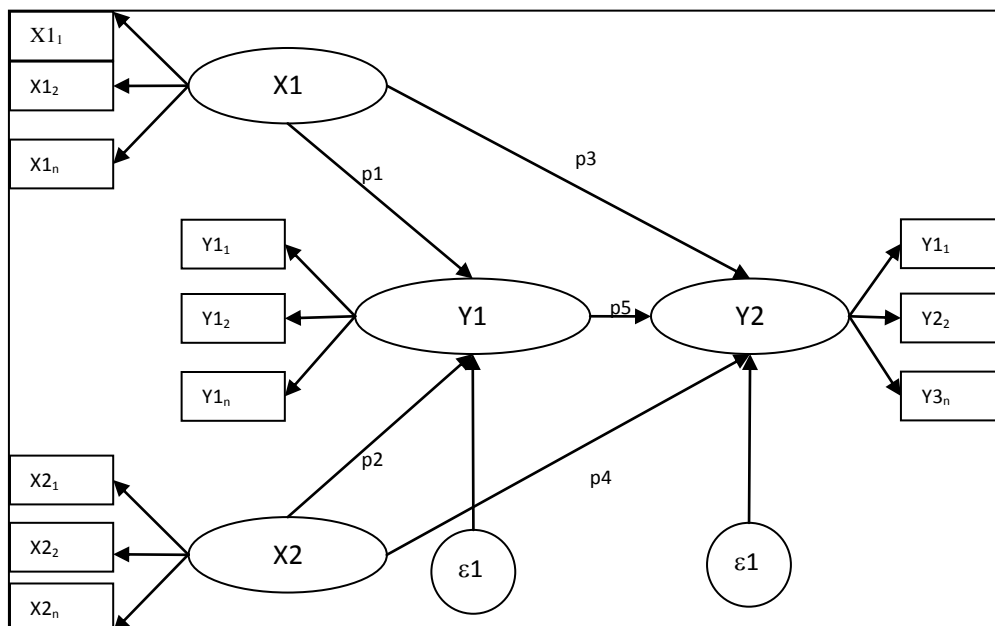
Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pertanyaan/pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan tentang variabel penelitian.

Tabel 3.3 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali & Latan (2012), Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis data. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Persamaan struktural dalam analisis PLS-SEM adalah sebagai berikut: $Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$ dan $Y_2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1 + e_2$.



Gambar 3.1 Model Struktural

Sumber : di olah oleh peneliti tahun 2020

Langkah-langkah dalam menganalisis data dan pmodelan persamaan structural dengan menggunakan software Smart-PLS adalah sebagai berikut:

3.6.1. Analisis model struktural (*inner model*);

Menurut (Ghozali, 2008), pengujian pada inner model atau model structural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variable laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R square, Q-square dan *path coefficient* (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variable laten dependen dipengaruhi oleh variable laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variable.

3.6.2 Analisis model pengukuran (*outer model*).

Menurut (Ghozali, 2008) Outer model atau outer relation atau measurement model mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabelnya. Model ini menspesifikasi hubungan antar variable dengan indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan hubungan setiap indikator dengan variabelnya. Adapun cakupan pengujian outer model adalah uji validitas dan uji reabilitas yang dimana uji validitas dalam pengujian outer model ini ada 2 yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel motivasi, 6 pernyataan untuk variabel kemampuan kerja, 10 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Kuesioner penelitian disebarkan sebanyak 60 set kepada para responden target, yakni pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung semua variabel penelitian. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

4.1.1 Deskripsi Identitas Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 60 pegawai yang di jadikan responden di peroleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	45%
2	Perempuan	33	55%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dilihat dari tabel 4.1 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 45% atau sebanyak 27 orang terdiri dari responden laki - laki dan 55% atau sebanyak 33 orang terdiri dari responden perempuan.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	5	8,30%
2	26 – 40 Tahun	22	36,70%
3	41 – 50 Tahun	28	46,70%
4	> 50 Tahun	5	8,30%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 5.3 di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 46,70%, usia antara 26-40 tahun sebanyak 22 orang atau 36,70%, usia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang atau 8,30%, selanjutnya usia responden yang ≤ 25 tahun yang berjumlah 5 orang atau 8,30%.

Table 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 3 Tahun	4	6,70%
2	4 – 7 Tahun	9	15%
3	8 – 11 Tahun	35	58,30%
4	12 – 15 tahun	9	15%
5	16 – 20 Tahun	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dilihat dari tabel 4.3 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 6,7 % atau sebanyak 4 orang adalah responden yang masa bekerjanya 1 s/d 3 tahun, dan sebesar 15% atau sebanyak 9 orang adalah

responden yang memiliki masa kerja antara 4 s/d 7 tahun. Dan sebesar 58,3% atau sebanyak 35 orang responden yang memiliki masa kerja 8 s/d 11 tahun dan sebesar 15% atau sebanyak 9 orang responden yang memiliki lama bekerja 12 s/d 20 tahun lebih dan sebesar 5% atau sebanyak 3 orang adalah responden yang memiliki lama bekerja 16 s/d 20 tahun.

Table 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Diploma (D3)	8	13,30%
2	Sarjana (S1)	52	86,70%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dilihat dari tabel 4.4 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 13,3 % atau sebanyak 8 orang terdiri dari responden berpendidikan D3 dan sebesar 86,7% atau sebanyak 52 orang responden berpendidikan S1.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja (Y2) dan dua variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari variabel motivasi (X1), kemampuan kerja (X2), dan satu variable mediasi yaitu kepuasan kerja (Y1)

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel. 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Sampel
1	Saya bekerja keras untuk mendapatkan kehidupan yang layak	8	13,3	23	38,3	27	45,0	2	3,3	0	0	60
2	Beban hidup menjadikan saya menjadi pekerja keras	7	11,7	27	45,0	24	40	2	3,3	0	0	60
3	Saya bekerja dengan giat karena mengharapkan sesuatu	6	10,0	31	51,7	20	33,3	3	5,0	0	0	60
4	Fasilitas yang layak menjadikan saya menjadi pekerja keras	11	18,3	24	40,0	22	36,7	3	5,0	0	0	60
5	Saya merasa promosi yang ada sudah memberikan kesempatan yang baik untuk berkarir	11	18,3	27	45,0	19	31,7	3	5,0	0	0	60
6	Saya selalu bekerja dengan baik untuk mendapatkan promosi	5	8,3	33	55,0	19	31,7	3	5,0	0	0	60
7	Saya berharap bisa menjadi pemimpin yang baik di masa depan	12	20,0	25	41,7	21	35,0	2	3,3	0	0	60
8	Saya adalah calon pemimpin di masa depan	7	11,7	30	50,0	21	35,0	2	3,3	0	0	60
	Total	67	111,6	220	366,7	173	288,4	20	33,2	0	0	
	Sampel	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Sumber : data diolah 2020

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 67, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 220 dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 173 dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 20. Maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Sampel
1	Saya sanggup mengerjakan tugas yang di berikan kepada saya	1	1,7	1	1,7	4	6,7	32	53,3	22	36,7	60
2	Tugas yang di berikan kepada saya selalu selesai dengan baik	0	0	2	3,3	4	6,7	32	53,3	22	36,7	60
3	Pendidikan saya sudah sesuai dengan bagian saya	0	0	2	3,3	3	5,0	32	53,3	23	38,3	60
4	Rekrutmen pegawai di bagian saya sudah sesuai dengan pendidikan yang di butuhkan di bagian saya	0	0	3	5,0	3	5,0	32	53,3	22	36,7	60
5	Saya akan selalu bekerja dengan baik selama masa saya bekerja	0	0	3	5,0	19	31,7	25	41,7	13	21,7	60
6	Masa kerja dan pengalaman yang saya miliki sudah mencukupin	1	1,7	1	1,7	20	33,3	25	41,7	13	21,7	60
	Total	2	3,4	12	20,0	53	88,4	178	296,6	115	191,8	
	Sampel	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 2, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 12, dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 53, dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 178, dan nilai dari pernyataan sangat tidak setuju (STS) sebesar 115. Maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan tidak setuju.

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Sampel
1	Mendapatkan gaji sesuai dengan tanggungjawab	14	23,3	34	56,7	8	13,3	3	5,0	1	1,7	60
2	Upah yang ada saat ini saya rasakan sudah cukup	21	35,0	26	43,3	7	11,7	5	8,3	1	1,7	60
3	Pimpinan dalam aktivitasnya meminta saran dari bawahan	19	31,7	31	51,7	10	16,7	0	0	0	0	60
4	Salah satu alasan yang meyakini saya adalah bahwa pimpinan saya memuji pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik	17	15,0	33	55,0	10	16,7	0	0	0	0	60
5	Saya merasa promosi yang ada sudah memberikan kesempatan yang baik untuk kemajuan bagi karyawan	18	30,0	33	55,0	9	15,0	0	0	0	0	60
6	Kebijakan promosi merupakan kesempatan yang baik untuk promosi bagi karyawan	36	16,7	14	23,3	10	16,7	0	0	0	0	60
7	Merasa pekerjaan saya merupakan rutinitas	25	41,7	17	28,3	10	16,7	7	11,7	1	1,7	60
8	Pekerjaan ini membuat saya merasa dihormati	32	53,3	16	26,7	11	18,3	1	1,7	0	0	60
9	Merasa teman sekerja mudah diajak kerjasama dan kooperatif	11	18,3	25	41,7	22	36,7	2	3,3	0	0	60
10	Satu hal yang pasti teman sekerja saya memiliki keinginan untuk maju	16	26,7	25	41,7	19	31,7	0	0	0	0	60
	Total	209	291,7	254	423,4	116	193,5	18	30,0	3	5,1	60
	Sampel	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 209, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 254, dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 116. dan nilai pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 18. dan nilai pernyataan sangat tidak setuju (STS) sebesar 3 responden. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

4.1.2.4 Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel. 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Sampel
1	Saya adalah pegawai yang berkualitas baik	12	20,0	25	41,7	22	36,7	1	1,7	0	0	60
2	Pimpinan saya telah mengakui kualitas pekerjaan saya	16	26,7	25	41,7	16	26,7	3	5,0	0	0	60
3	Selalu menargetkan jumlah pekerjaan saya perharinya	7	11,7	25	41,7	26	43,3	2	3,3	0	0	60
4	Selalu berorientasi kepada jumlah pekerjaan saya yang sudah saya tentukan	13	21,7	21	35,0	25	41,7	1	1,7	0	0	60
5	Selalu bekerja dengan baik selama masa saya bekerja	13	21,7	21	35,0	21	35,0	5	8,3	0	0	60
6	Selalu menyiapkan pekerjaan saya dengan tepat waktu	5	8,3	28	46,7	25	41,7	2	3,3	0	0	60
7.	Selalu bertanggung jawab atas tugas yang di berikan kepada saya	12	20,0	27	45,0	19	31,7	2	3,3	0	0	60
8.	Tipekal karyawan yang bertanggung jawab	6	10,0	35	58,3	18	30,0	1	1,7	0	0	60
	Total	84	140.1	207	345.1	175	286.8	17	28.3			
	Sampel	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 84, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 207, dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 175, dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 17. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan rentabilitas (kehandalan) dari suatu variable.

1. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai Reliabilitas Komposit dengan criteria suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Reliabilitas Komposit > 0.60

Tabel 4.9
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.959	0.961	0.965	0.777
X2	0.968	0.981	0.974	0.864
Y1	0.905	0.930	0.917	0.529
Y2	0.887	0.917	0.908	0.558

Sumber: Diolah tahun 2020

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel 4.9 diperoleh hasil bahwa variabel X1 (motivasi) memiliki nilai reliabilitas komposit X1 (0.965) > 0.60 maka variabel X1 adalah reliabel. Variabel X2 (Kemampuan Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposit X2 (0.974) > 0.60 maka variabel X2 adalah

reliable. Variabel Y1 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposisi Y1 (0.917) > 0.60 maka variabel Y1 adalah reliable. Variabel Y2 (Kinerja) memiliki nilai reliabilitas (0.908) > 0.60 maka variabel Y2 adalah reliable.

2. Validitas Konvergen

Validitas *konvergen* adalah untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai dari outer loading lebih besar dari (0.4) maka suatu indikator adalah valid.

Tabel 4.10
Validitas Konvergen

	X1	X2	Y1	Y2
x1.1	0.871			
x1.2	0.895			
x1.3	0.920			
x1.4	0.794			
x1.5	0.882			
x1.6	0.905			
x1.7	0.839			
X1.8	0,938			
x2.1		0.960		
x2.2		0.974		
x2.3		0.835		
x2.4		0.971		
x2.5		0.918		
X2.6		0,912		
Y1.1			0.721	
Y1.2			0.716	
Y1.3			0.678	
Y1.4			0.771	
Y1.5			0.741	
Y1.6			0,666	
Y1.7			0,860	
Y1.8			0,623	
Y1.9			0,843	
Y1.10			0,609	
Y2.1				0.829
Y2.2				0.873
Y2.3				0.797
Y2.4				0.851
Y2.5				0.692
Y2.6				0.616
Y2.7				0.582
Y2.8				0.679

Sumber: Diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar pada tabel 4.10 diatas diperoleh hasil bahwa, nilai outer loading (X1.1= 0.871; X1.2=0.895; X1.3=0.920; X1.4=0.794; X1.5=0.882; X1.6=0.905; X1.7=0.839; X1.8 = 0,938). Semua nilai indikator X1 adalah valid, karena semua nilai outer loading untuk semua indikator X1 > 0.4.

Nilai *outer loading* untuk (X2.1= 0.960; X2.2=0.974; X2.3=0.835; X2.4=0.971; X2.5=0.918; X2.6=0.912). Semua nilai indikator X2 adalah valid, karena semua nilai outer loading untuk semua indikator X2 > 0.4.

Nilai *outer loading* untuk (y1.1= 0.721; y1.2=0.678; y1.3= 0.771; y1.4=0.741; y1.5=0.666; y1.6=0,860; y1.7=0,623; y1.8=0,843; y1.9=0,609; y1.10=0,716). Semua indikator variabel Y1 adalah valid, karena semua nilai outer loading untuk semua indikator y1 > 0.4.

Nilai *outer loading* untuk (Y2.1= 0.829; Y2.2= 0,873; Y2.3= 0.797; Y2.4= 0.851; Y2.5=0.692; Y2.6=0.616; Y2.7=0.582; y2.8 =0,679). Semua nilai indikator untuk variabel Y2 adalah valid, karena semua nilai outer loading semua indikator Y2 > 0.4.

3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid yakni jika nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y1	Y2
X1	0.882			
X2	-0.021	0.929		
Y1	0.582	-0.096	0.727	
Y2	0.696	0.140	0.516	0.747

Sumber: Diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 = -0.021; korelasi variabel X1 dengan y1 = 0.582; korelasi variabel X1 dengan Y2= 0.696; korelasi variabel X2 dengan y1 = -0.096; korelasi variabel X2 dengan Y2 = 0.140; korelasi variabel y1 dengan Y2 = 0.516. Nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya adalah 0.696.

Nilai akar kuadrat AVE variabel X1 (0.882) > dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.696), maka variabel X1 adalah valid. Nilai akar kuadrat AVE variabel X2 (0.929) > dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.696), maka variabel X2 adalah valid. Nilai akar kuadrat variabel AVE X3 (0.727) > dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.696), maka variabel Y1 adalah valid. Nilai akar kuadrat AVE Y (0.747) > dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.696), maka variabel Y2 adalah valid.

4.1.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R-Square) dan pengujian hipotesis.

1. Koefisien Determinasi (R-Square)

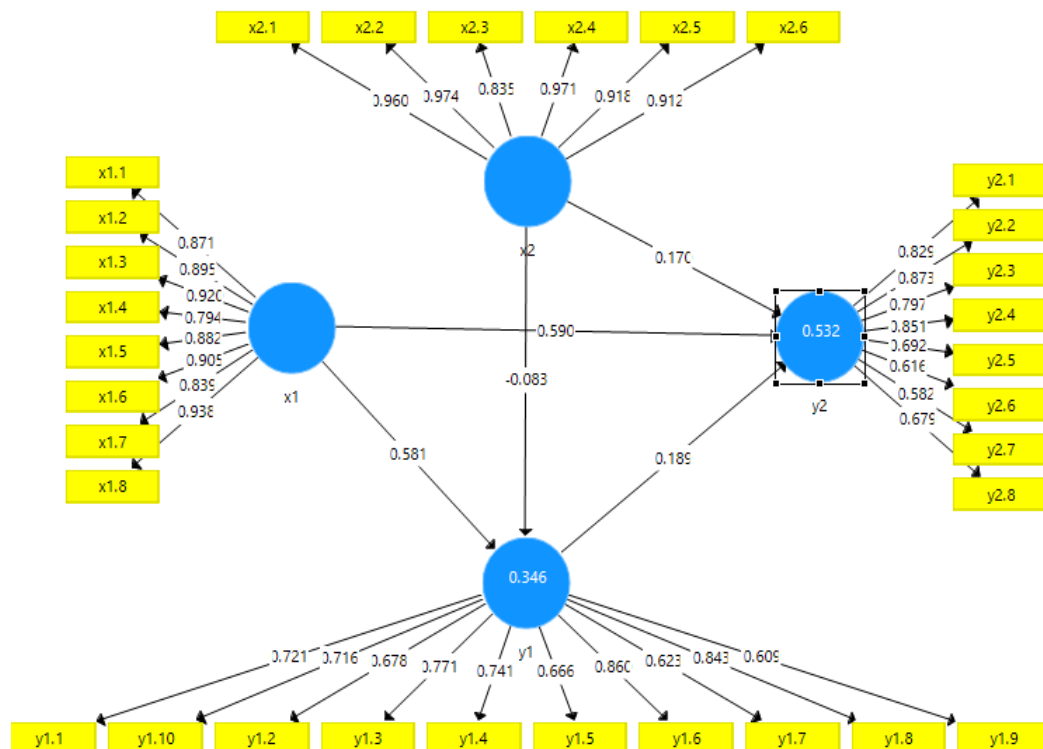
Koefisien determinasi (*R-Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.346	0.323
Kinerja	0.532	0.507

Sumber : Diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y1 sebesar 0.346. Nilai R-Square sebesar 0.346 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel Y1 mampu dijelaskan oleh variasi nilai variabel X1 dan X2 sebesar 34,6 %. Pengaruh variabel X1, X2 dan Y1 terhadap variabel Y2 sebesar 0.532. Nilai R-Square sebesar 0.532 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel Y2 mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Y1 sebesar 53.2 % seperti terlihat pada gambar 4.1 berikut:

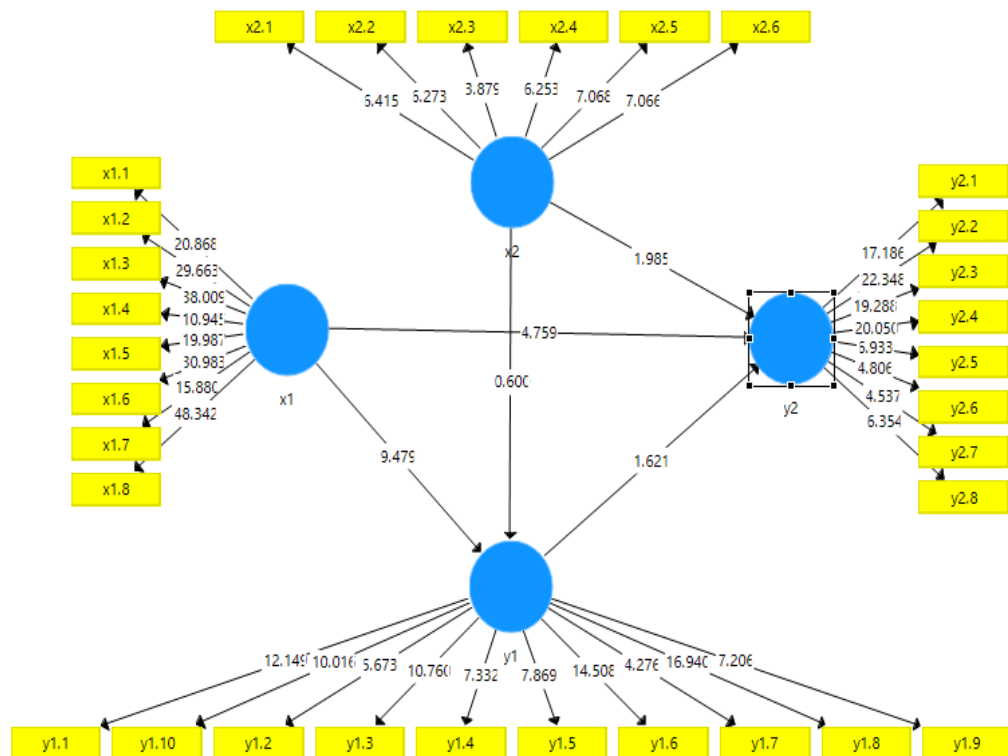


Gambar 4.1 Koefisien Determinasi (R-Square)

Sumber : Diolah tahun 2020

2. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis terdapat dua tahapan pengujian, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Koefisien –koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.2 Koefisien Jalur

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS3

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negative mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Jika nilai probabilitas (P- Values) $< \alpha$ (0.05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P- Values) $> \alpha$ (0.05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Ordinal Sampel	Sampel Mean	Standart Deviasi	T Statistik	P Values
X1 → Y1	0.581	0.597	0.061	9.479	0.000
X1 → Y2	0.590	0.593	0.124	4.759	0.000
X2 → Y1	-0.083	-0.079	0.139	0.600	0.549
X2 → Y2	0.170	0.174	0.086	1.985	0.048
Y1 → Y2	0.189	0.197	0.116	1.621	0.106

Sumber : Diolah tahun 2020

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh; pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.581 (positif), maka peningkatan nilai variabel motivasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.000) $< \alpha$ (0.05), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.590 (positif), maka peningkatan nilai variabel motivasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.000) $< \alpha$ (0.05), sehingga H₀ di tolak dan H_a diterima, berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.083 (negative), maka peningkatan nilai variabel kemampuan kerja akan di ikuti oleh penurunan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values (0.549) $> \alpha$ (0.05), sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak, berarti pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.

Pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.170 (positif), maka peningkatan nilai variabel kemampuan kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.048) $< \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.189 (positif), maka peningkatan nilai variabel kepuasan kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.106) $> \alpha$ (0.05), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan.

Selanjutnya pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Pengujian hipotesis tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening Y_1 bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening Y_1 tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.14. Total Pengaruh Tidak Langsung

	Ordinal Sampel	Sampel Mean	Standart Deviasi	T Statistik	P Values
X1 → y1					
X1 → Y2	0.110	0.114	0.073	1.499	0.135
X2 → y1					
X2 → Y2	-0,016	-0.015	0.035	0,445	0.656
Y1 → Y2					

Sumber : Diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai (0.110) < nilai koefisien pengaruh langsung (0.590), maka variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai (-0.016) < nilai koefisien pengaruh langsung (0.170), maka variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.581 (positif), maka peningkatan nilai variabel motivasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.000) < α (0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal ini bermakna apabila motivasi pegawai membaik maka kepuasan kerja pegawai juga akan membaik. Hasil penelitian didukung dari hasil tabulasi distribusi frekuensi jawaban responden yang mana, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan dan setuju atas semua pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ayub & Rafif, (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh (Saeed et al., 2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Begitu juga hasil penelitian (Bahri & Nisa, 2017); (Harahap & Khair, 2019); yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.590 (positif), yang bermakna bahwa peningkatan nilai variabel motivasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.000) $< \alpha$ (0.05), sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang, yang berarti kinerja pegawai juga akan meningkat apabila motivasi pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang membaik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Celep & Yilmazturk, 2012). Setiawan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (J Jufrizen, 2017) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Jufrizen (2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Tanjung, 2015); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019) dan (Hasibuan & Handayani, 2017) berkesimpulan motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.083 (negative), yang bermakna bahwa peningkatan nilai variabel kemampuan kerja akan diikuti oleh penurunan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values (0.549) $> \alpha$ (0.05), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal yang demikian disebabkan karena rasa ego yang tinggi dari para karyawan bisa di lihat dari pendidikan yang tinggi namun tidak mendapatkan hasil yang sesuai. Pada variabel kemampuan kerja sangat banyak yang memberikan pernyataan tidak setuju dari setiap butir pernyataan. Dan pada

variable kepuasan juga ada yang memberikan pernyataan tidak setuju. Sehingga akhirnya mendapatkan hasil yang negatif. Maka Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja bukan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Priadana & Ruswandi, 2013) menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga hasil penelitian penelitian (Sekartini, 2016) yang menemukan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.170 (positif), maka peningkatan nilai variabel kemampuan kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.048) $< \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai maka semakin baik juga kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (J Jufrizen, 2017)

menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Prasetyo et al., 2015) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.189 (positif), yang berarti bahwa peningkatan nilai variabel kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values ($0.106 > \alpha (0.05)$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang bermakna bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya belum maksimalnya kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang sehingga tidak memberikan dampak kepada peningkatan kinerja pegawai. Karena berdasarkan angket yang di sebarakan peneliti kepada para responden masih ada yang memberi pernyataan netral atau tidak setuju pada variabel kepuasan kerja. Hal yang demikian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ditunjukkan masih kurang memuaskan pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah bukanlah

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2016) yang berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Arda, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Siagian & Khair, 2018); (Adhan et al., 2020); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai (0.110) < nilai koefisien pengaruh langsung (0.590), maka variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Menurut penelitian (Hanafi & Yohana, 2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Selanjutnya hasil penelitian (Ikhsan et al., 2019) berkesimpulan bahwa motivasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang positif.

7. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai (-0.016) < nilai koefisien

pengaruh langsung (0.170), maka variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Arshadi & Zare, 2015) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
2. Secara langsung, kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
3. Motivasi kerja juga terlihat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
4. Kemampuan kerja ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
5. Secara langsung, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
6. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

7. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

5.2. Saran

1. Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawainya.
2. Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus meningkatkan kemampuan kerja pegawainya.
3. Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus memberikan motivasi yang lebih kepada pegawainya. Terutama motivasi yang bersifat non material berupa kata-kata yang membangkitkan semangat pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya.
4. Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus sering sering mengikutkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan peningkatan kemampuan
5. Pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus bisa memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya sehingga bisa memotivasi bawahannya untuk lebih baik lagi
6. Kekompakan yang sudah terjalin pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang kiranya dapat ditingkatkan.
7. Bagi pihak – pihak yang ingin memperbaiki kinerja yang sesuai dengan variabel yang peneliti teliti ataupun bagi pihak – pihak yang ingin menjadikan

tesis ini menjadi referensi maka Tesis ini di perbolehkan untuk di jadikan referensi ataupun bahan rujukan untuk memperbaiki kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1), 31–40. <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n1p31>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arshadi, N., & Zare, R. (2015). Leadership effectiveness, perceived organizational support and work ability: Mediating role of job satisfaction. *International Journal of Behavioral Sciences*, 10(1), 36–41.
- As'ad, M. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* (4th ed.). Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Ayub, N., & Rafif, S. (2011). The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction. *Pakistan Business Review*, 13(2), 322–347.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 4(6), 5763–5776. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512>
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in small and medium enterprise in Ibadan, south western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509–521.
- Ghozali, I. (2008). *SEM Metode Alternatif dengan PLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* (5th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (pp. 1510–1520). <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintahan kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 860–867.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaleta, D., Makowiec-Dąbrowska, T., & Jegier, A. (2006). Lifestyle index and work ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(3), 170–177. <https://doi.org/10.2478/v10001-006-0021-x>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mahmud, M. T., Hasan, M. T., & Ashif, A. S. M. (2014). Determinants of Job Satisfaction: A Comparative Study in the Banking Sector of Bangladesh. *International Journal of Economics and Empirical Research (IJEER)*, 2(1), 22–28.

- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 10–17.
- Musriha, D. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environmnt and Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus,. *Academic Research International ISSN:*, 1(3), 303–314.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, D. T., Musadieg, M. Al, & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Priadana, S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 52–63.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal, & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Saeed, R., Lodhi, R. N., Hayee, H. M. A., Shakeel, M., Mahmood, Z., & Ahmad, M. (2013). The effect of extrinsic motivational instruments on job satisfaction: A case of Pakistani financial services companies. *World Applied Sciences Journal*, 26(12), 1657–1661. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.26.12.1567>
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 213–222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BP STIE YPKN.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soelaiman, S. (2007). *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja* (2nd ed.). Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tengland, P. A. (2011). The concept of work ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 275–285. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9269-x>
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

a.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks Cronbach's Alpha rho_A Reliabilitas Komposit Rata-rata Varians Diekstrak ... Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
x1	0.959	0.961	0.965	0.777
x2	0.968	0.981	0.974	0.864
y1	0.905	0.930	0.917	0.529
y2	0.887	0.917	0.908	0.558

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#)

*a.splsm data benar 1 - Copy5.txt PLS Algorithm (Menjalankan No. 15)

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Mono... Rasio Heterotrait-Mono... Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	x1	x2	y1	y2
x1	0.882			
x2	-0.021	0.929		
y1	0.582	-0.096	0.727	
y2	0.696	0.140	0.516	0.747

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#)

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
y1	0.346	0.323
y2	0.532	0.507

Hasil Akhir	- Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
Koefisien Jalur	R Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Pengaturan
Efek Tidak Langsung	f Square		Inner Model
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruk		Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan		Data Indikator (Original)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)		Data Indikator (Standardisasi)
Variabel Laten	Fit Model		Data Indikator (Korelasi)
Residual	Kriteria Seleksi Model		

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
x1 -> y1	0.581	0.597	0.061	9.479	0.000
x1 -> y2	0.590	0.593	0.124	4.759	0.000
x2 -> y1	-0.083	-0.079	0.139	0.600	0.549
x2 -> y2	0.170	0.174	0.086	1.985	0.048
y1 -> y2	0.189	0.197	0.116	1.621	0.106

Total Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
x1 -> y1					
x1 -> y2	0.110	0.114	0.073	1.499	0.135
x2 -> y1					
x2 -> y2	-0.016	-0.015	0.035	0.445	0.656
y1 -> y2					

Hasil Akhir	Histogram	Basis Data
Koefisien Jalur	Histogram Koefisien Jalur	Pengaturan
Total Pengaruh Tidak Langsung	Histogram efek tidak langsung	Inner Model
Efek Tidak Langsung Spesifik	Histogram Total Efek	Outer Model
Pengaruh Total		Data Indikator (Original)
Outer Loading		Data Indikator (Standardisasi)
Outer Weight		

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4

3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	5	3	4	5	3
3	4	4	5	4	4	5	4
3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	4	3	4
5	5	4	3	5	4	3	5
5	4	4	5	4	4	5	4
3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	5	5	4	5	4
3	4	4	5	5	4	5	4
3	3	3	3	5	4	3	3
3	3	4	3	5	4	4	4
5	5	5	3	5	4	5	5
3	3	2	2	2	2	3	3

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	
1	1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2

2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2
5	4	1	4	4	5
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2

1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	3	5	5	4
4	5	4	4	5	5	2	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	2	5	4	3
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	5	5	3	5
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
3	5	4	5	4	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
3	5	4	5	5	4	5	4	3	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	4	5	4	4	3
3	4	4	4	4	4	5	4	3	3
1	3	3	3	3	3	1	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	3	4	3	4
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	3	3	5	4	5	3
3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	3	4	3	4	4
3	5	3	4	5	4	4	4
3	4	3	4	4	4	5	4
3	2	3	3	3	3	3	4
5	5	3	3	5	4	5	3
3	3	3	3	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	3	5
5	4	5	5	4	4	2	4
4	4	4	5	3	3	3	4
4	4	5	5	2	2	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	5	4	5
3	5	3	4	5	4	4	4
3	4	3	4	4	4	5	4
3	2	3	3	3	3	3	4
5	5	3	3	5	4	5	3
3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	3	4	3	4	4
3	3	2	3	3	3	3	4