

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABLE MODERASI PADA UNIVERSITAS  
BINA INSAN BUKLINGGAU**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan  
Program Sarjana (S-1)  
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :**

**RUDI IRAWAN**

**NIM : 1901010033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN**

**2022**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABLE MODERASI PADA UNIVERSITAS  
BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

**Oleh :  
RUDI IRAWAN  
NIM : 1901010033**

**Pembimbing I**

**Lubuklinggau, Desember 2022  
Pembimbing II**

**Dr. Ronal Aprianto, SE., M.Si**

**Nasruddin, SE.,MM**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Universitas Bina Insan**

**Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI**



Pada hari \_\_\_\_ tanggal satu bulan desember tahun 2022 telah dilaksanakan sidang Proposal Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Rudi Irawan  
NIM : 1901010033  
Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

**Komisi Penguji**

1. Ketua : Dr. Ronal Arianto, SE.,M.Si (.....)
2. Sekretaris : Nasruddin, SE.,MM (.....)
3. Anggota : Hardi Mulyono, ST.,MM (.....)

**Mengetahui,  
Kepala Program Studi Manajemen  
Universitas Bina Insan**

**Surajiyo, SE.,MM**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHKAN



## **Motto :**

- *“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” ( QS Ar Rad ayat 11)*
- *“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”*
- *“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”*

## **Persembahkan Kepada :**

- *Ayah dan ibu tercinta, yang telah banyak mendukungu dan memberikan do'a untuk keberasilanku.*
- *Istrik yang tercinta dan tersayang yang selalu menemaniku, tanpa kenal lelah dan selalu membbri motivasi untukku.*
- *Anak-anakku buah hatiku.*
- *Terimakasih kepada Bapak Dr. Ronal Aprianto, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I dan saya terimakasih kepada Bapak Nasrrudin, MM selaku pembimbing II*
- *Almamaterku.*

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PERNYATAAN**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa/i : Rudi Irawan

NIM : 1901010033

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulis Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada sebagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagian dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi dengan peraturan perundang yang berlaku.

**Lubuklinggau, Januari 2023**

**Penulis,**

**Rudi Irawan**

**NIM. 19101010033**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



**Biodata**

Nama : Rudi Irawan  
Tempat / Tanggal Lahir : Air Satan, 14 Februari 1989  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Ketuan Jaya, Kec. Muara Beliti Kab. Musi  
Rawas Kode Pos. 31661.

**Pendidikan**

- SD : SD Negeri 1 Air Satan
- MTs : Muhammadiyah Tegal Rejo
- SMU : Muhammadiyah 2 Tugumulyo

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Rudi Irawan (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Skripsi program sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pembimbing (I) Dr. Ronal Aprianto,SE.,M.Si, Pembimbing (II) Nasrudin, MM.**

### **ABSTRAK**

Universitas Bina Insan merupakan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Sumatera Selatan yang bertempat di Kota Lubuklinggau berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 pada tanggal 20 Maret 2019 tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas di Kota Lubuklinggau dan Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer Musi Rawas di Kota Lubuklinggau menjadi Universitas Bina Insan Di Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang. Dan memiliki fakultas dan program studi seperti Manajemen Program Magister Manajemen Program Sarjana, Akuntansi Program Sarjana, Manajemen, Program Sarjana Sistem Informasi Program Sarjana, Rekayasa Sistem Komputer Program Sarjana, Informatika Program Sarjana, Ilmu Perikanan Program Sarjana, Agroteknologi Program Sarjana dan Hukum Program Sarjana.

**Kata kunci : Kemampuan, Motivasi, Kinerja dan Kepuasan.**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



.....  
.....  
.....  
..

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb. Pertama-tama saya ucapkan atas kehadiran Allah-SWT yang Maha-Pengasih lagi Maha-Panyayang, atas segala rahmat-Nya Sehingga “Proposal Skripsi” ini dapat tersusun sampai dengan selesai.

Laporan ini merupakan Sebagai Salah satu Syarat Pada Mata Kuliah di Universitas Bina Insan. Sekaligus untuk menambah pengetahuan dan pengalaman di lingkungan kerja/perusahaan. Proposal Skripsi ini dibuat berdasarkan penelitian langsung yang dilakukan oleh penulis pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Dalam penyusunan Proposal Skripsi ini tidak terlepas oleh bantuan dan kontribusi dari orang-orang sekitar saya, maka dari itu itdak lupa saya untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau
2. Bapak Muhammad Akbar, M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau
3. Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau
4. Bapak Muhammad Yusuf, SE.,M.Si.,P.Hd selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau
5. Bapak Surajiyo, SE.,MM selaku Kepala Program Studi Manajemen
6. Bapak Dr. Ronal Aprianto, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama pembuatan proposal skripsi ini

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Bapak. Nasruddin, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama pembuatan proposal skripsi ini
8. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah membantu dan memotivasi selama penyusunan proposal skripsi.
9. Keluarga saya terutama istri dan anak-anak, orang tua, kaka dan temen-teman yang telah memberikan do'a dan dukungan baik secara moril maupun materil
10. Semua pihak yang telah membimbing, membantu, dalam penyelesaian prosposal skripsi ini.

Saya sebagai penulis Proposal Skripsi ini sangat menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam penulisan yang saya buat ini, maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan Proposal Skripsi yang saya buat ini. Dan juga sebagai penyusun Proposal Skripsi ini saya berharap semoga proposal ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi pembacanya.

Lubuklinggau, 2022

**Rudi Irawan**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji .....	iii
Halaman Motto dan Persemahan .....	iv
Pernyataan .....	v
Daftar Riwayat Hidup .....	vi
Abstrak .....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi .....	i
Daftar Tabel.....	
Daftar Gambar .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Batasan Masalah.....	
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	
1.4 Metode Penelitian .....	4
1.4.1 Metode Pengumpulan Data.....	
1.4.2 Metode Pengembangan Sistem.....	
1.5 Sistematika Penulisan .....	
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
1. Literatur.....	8
2. Penelitian yang Relevan.....	27
3. Kerangka Berpikir.....	30
4. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
2. Desain Penelitian.....	33
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	34
4. Populasi dan Sampel .....	36
5. Sumber Data .....	37
6. Teknik Pengumpulan Data .....	38
7. Instrumen Penelitian .....	39
8. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
9. Uji Asumsi Klasik .....	42
10. Teknik Analisis Data .....	44
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>50</b>

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



Gambar 1. Kerangka Berpikir ..... 30

Gambar 2. Desain Penelitian ..... 33

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

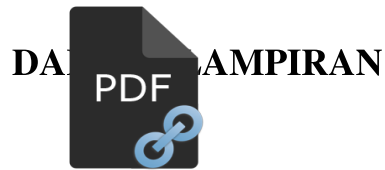


Tabel 1. Matrik Kegiatan Penelitian ..... 32

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel..... 35

Tabel 4. Instrumen Penelitian ..... 39

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



Lampiran 1. Lembar Pengajuan Judul proposal skripsi .....	51
Lampiran 2. Surat keterangan izin penelitian .....	52
Lampiran 3. Surat keterangan balasan izin penelitian .....	53
Lampiran 4. Lembar kartu bimbingan proposal skripsi.....	54
Lampiran 5. Gambar Stuktur Organisasi .....	56
Lampiran 6. Kegiatan Inteviu dengan kepala SDM .....	57

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**BAB I**



### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada Era perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi memberi dampak bagi dunia pendidikan, oleh karena itu dalam masyarakat yang berkembang Sumber Daya Manusia juga harus di tingkatkan. Sumber Daya Manusia dalam Organisasi memiliki peranan dan kedudukan sangat penting, organisasi atau Intansi baik Pemerintah maupun swasta pada saatn ini semangkin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap Organisasi harus bisa menyesuaikan diri dengan beberapa perubahan-perubahan eksternal yang dihadapi. Dalam suatu Oranisasi Sumber Daya Manusia harus mempunya komitmen sesuai dengan Visi dan Misi dan memenuhi tanggungjawab dan tugasnya.

Kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau kebutuhan oleh setiap individu yang mempukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka. (Sekarti.Luh. Ni, 2016).

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu factor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. (Ramadhan Ferry, 2018)

Kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan system informasi akademik yang saat ini digunakan dan masih kurang serta minim pelatihan karyawan guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi adalah sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2016)

Motivasi adalah suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya (Bintoro, 2017).

Kesimpulan dari motivasi bahwa merupakan dorongan terhadap seseorang untuk mencapai sebuah keberhasilan dan memiliki keinginan yaitu penerimaan upah kerja belum menyesuaikan ketetapan pemerintah, serta kesadaran dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

(Bintoro, 2017).



Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Fahmi. Irham, 2017)

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sumber daya manusia yang berprestasi atau kualitas maupun kuantitas yang dicapai agar karyawan lebih menaati peraturan yang ditetapkan lembaga, serta keefektifan dalam menjalankan pekerjaan yang diembangkannya.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan. (Ghozali. Imam, 2017).

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja terhadap perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya, serta pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, untuk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengikuti aturan dan kebijakan organisasi untuk memenuhi standar kerja, dengan kondisi kerja ideal. (Sugeng, 2016).

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengenai permasalahan kerja yaitu tentang perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai tingkat upah kerja yang belum sesuai dengan UMP, dan upaya memaksimalkan waktu dalam bekerja tergolong belum maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan maka dapat diketahui bahwa pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau kemampuan kerja karyawan dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja. Masalah yang terdapat pada kemampuan kerja adalah kurangnya ketrampilan menguasai sistem informasi akademik (AMS) dan pelatihan terhadap karyawan masih kurang.

Bigitu juga dengan hasil wawancara dari beberapa narasumber yang pada sekretaris prodi dan bagian absensi, bahwa masih ketidaksesuaian upah kerja yang diterima karyawan dari ketetapan pemerintah.

Faktor selanjutnya yaitu kinerja karyawan, dimana hasil wawancara bahwa masih kurangnya karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan lembaga, dan beban kerja karyawan belum efektif di kerjakan.

Dari segi kepuasan kerja bahwa tingkat upah kerja belum mengacu pada UMP (Upah Minimum Provinsi)pemerintah, dan karyawan masih belum maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Universitas Bina Insan Lubuk**

**linggau**

### 1.2 Identifikasi Masalah



Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka terdapat indentifikasi permasalahan sebagai berikut :

#### a. Kemampuan kerja ( $X_1$ )

- 1) Masih kurangnya ketrampilan dalam menguasai system informasi akademik AMS (Akademik Manajemen System).
- 2) Masih kurangnya pelatihan karyawan dalam sistem informasi akademik

#### b. Motivasi ( $X_2$ )

- 1) Masih Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap fungsi tugas yang ditugaskannya dengan sebaik-baiknya.
- 2) Masih rendahnya upah kerja yang belum menyesuaikan ketetapan pemerintah

#### c. Kinerja karyawan (Y)

- 1) Masih kurangnya karyawan dalam menaati peraturan yang di tetapkan lembaga
- 2) Masih ada karyawan yang nunda-nunda pekerjaan yang di bebarkannya

#### d. Kepuasan (Z)

- 1) Masih kurangnya karyawan dalam menyukai pekerjaan yang di berikan kepada dirinya.
- 2) Masih Rendahnya tingkat upah kerja yang belum mengacu pada UMP (Upah Minimum Provinsi) pemerintah.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pe...atar belakang serta identifikasi masalah diatas, dapat diketahui rum...alah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau ?
- c. Apakah kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau?
- d. Apakah kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada

### 1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan berdasarkan indentifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, motivasi dan kinerja karyawan, maka serta kepuasan kerja, maka peneliti ini dibatasi pada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderasi pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau
- d. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapat dari penelitian ini :

a. Manfaat Teoritis

Memberikan masukan yang positif bagi kinerja karyawan serta Dimediasi kepuasan kerja karyawan untuk mengevaluasi kegiatan peningkatan kemampuan kerja dan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang. Referensi dari instansi terkait dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif khususnya lebih berfokus pada lingkungan kerja dan melakukan komunikasi yang lebih baik.

b. Manfaat Praktis

Peneliti ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang kemampuan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable dalam meningkatkan kepuasan kerja.

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

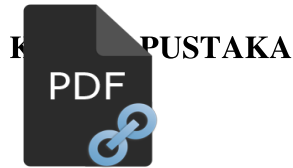
[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Bagi peneliti lebih lanjut diharapkan guna sebagai bahan referensi dan media perbandingan bagi penelitian lain untuk melakukan penelitian sejenisnya dalam rangka mendapatkan hasil yang baik dimasa yang akan datang serta memberikan informasi pihak-pihak lain.



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**BAB II**



**2.1 Literatur**

**2.1.1 Kemampuan Kerja**

**1) Pengertian Kemampuan Kerja**

Pengertian Kemampuan kerja adalah karakteristik dari kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu kinerja yang baik. Dalam hal ini termasuk pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya. Kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka (Sekartini. Luh. Ni, 2016).

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Ramadha. Ferryal. Muhammad, 2018).

Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawah sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu (Sumiati. Mia, 2019).

Dari beberapa pendapat di atas maka pengertian kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan dan petunjuk teknis pekerjaan.

### 2) Komponen Kemampuan Kerja

Komponen kemampuan Kinerja yaitu (Ramadhan. Muhammad. Ferryal, 2018) :

- a) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditimbulkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- b) Upaya hanya bukan terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakan orang lain untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan tersebut dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor-faktor mempengaruhi kemampuan (Ramadhan. Muhammad. Ferryal, 2018)

- a) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

- b) Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

#### 4) Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

- a) Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan
- b) Fokus dengan apa yang di kerjakan
- c) Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan Selalu focus dengan tujuan pekerjaan

#### 5) Indikator-indikator kemampuan kerja

Indikator kemampuan kerja (*work ability*) (Muazansyah. Iman, 2018) :

- a) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memandai dari pekerjaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan yang pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terstruktur sehingga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

### c) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

### d) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

### e) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

## 2.1.2 Motivasi

### 1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Priansa, Donni, Juni, 2017). Motivasi adalah proses yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Selain itu, motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut (priansa.Donni.Juni, 2017).

Motivasi adalah sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi. (Wibowo, 2016)

Motivasi adalah suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya (Bintoro, 2017).

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Motivasi merupakan pendorong atau dorongan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan. Teori motivasi dalam organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari tiga yaitu (priansa.Donni.Juni, 2017) :

- a) Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidak seimbangan psikologis dan fisiologis.
- b) Dorongan atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian) yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.
- c) Insentif Pada akhirnya siklus motivasi adalah insentif, yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

### 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebagai berikut yaitu (priansa.Donni.Juni, 2017) :

- a) Keluarga dan kebudayaan  
Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
- b) Konsep diri  
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c) Pengakuan dan prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipuji atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

d) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita disebut juga aspirasi suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan.

e) Kemampuan belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.

f) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

g) Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya

kondisi-kondisi yang ada di masyarakat tradisional. Misalnya keadaan emosi

kinerja, gairah belajar, dan komunikasi dalam keluarga.



h) Upaya pimpinan memotivasi kinerja

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi kinerja.

### 3) Indikator Motivasi

Indikator yang tergolong sebagai motivasi (Mappasomba, 2017) :

a) Gaji (salary)

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga di maksudnya untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b) Hubungan kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.

c) Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan

pengarahan yang dite



### 4) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012, p150) sebagai berikut

- b) Motivasi Positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian. Motivasi positif terbagi dua yaitu:
  - b) Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
  - c) Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.
  - c) Motivasi Negatif, yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya.

### 5) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013, p146), motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- e) Meningkatkan tingkat keterampilan karyawan
- f) Meningkatkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya
- g) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.1.3 Kinerja karyawan

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. *Perforence* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. (Bintoro, 2017)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteira yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Bintoro, 2017)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Menurut tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Fahmi. Irham, 2017)

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembang pekerjaannya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam organisasi . Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. (priansa.Donni.Juni, 2017)

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sumber daya manusia dan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### b. Tujuan Kinerja

Ada pun tujuan dari manajemen kinerja adalah (Bintoro, 2017) :

- a) Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisasi
- b) Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi
- c) Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kerja individual.



- d) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan kesinambungan.
- e) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut yaitu

(Bintoro, 2017) :

#### 1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda.

#### 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda.

#### 3) Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaan itu demi satu dengan *timeline* yang sudah anda tentukan dan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan yang penting harus anda berikan kepada karyawan maka anda harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

### 4) Supportive Pimpinan

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

### 5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari awal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini anda dapat diberikan kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur karyawan secara individu yaitu (Bintoro, 2017) :



#### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 2.1.4 Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan gireenberg dan baron me...ikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan... terhadap pekerjaan mereka. (Sudaryo, Yoyo, 2018)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya gantaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin

besar hasil diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. (Busro. Muhammad, 2018)

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal, dan semacamnya. (Wibowo, 2016)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Faktor mempengaruhi kepuasan karyawan berikut yaitu (Sudaryo. Yoyo, 2018) :



#### 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### 2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas.

#### 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting

#### 4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

#### 5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) c. Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja (Bintoro, 2017) :

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

2) Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel. 2.1 Penelitian Yang

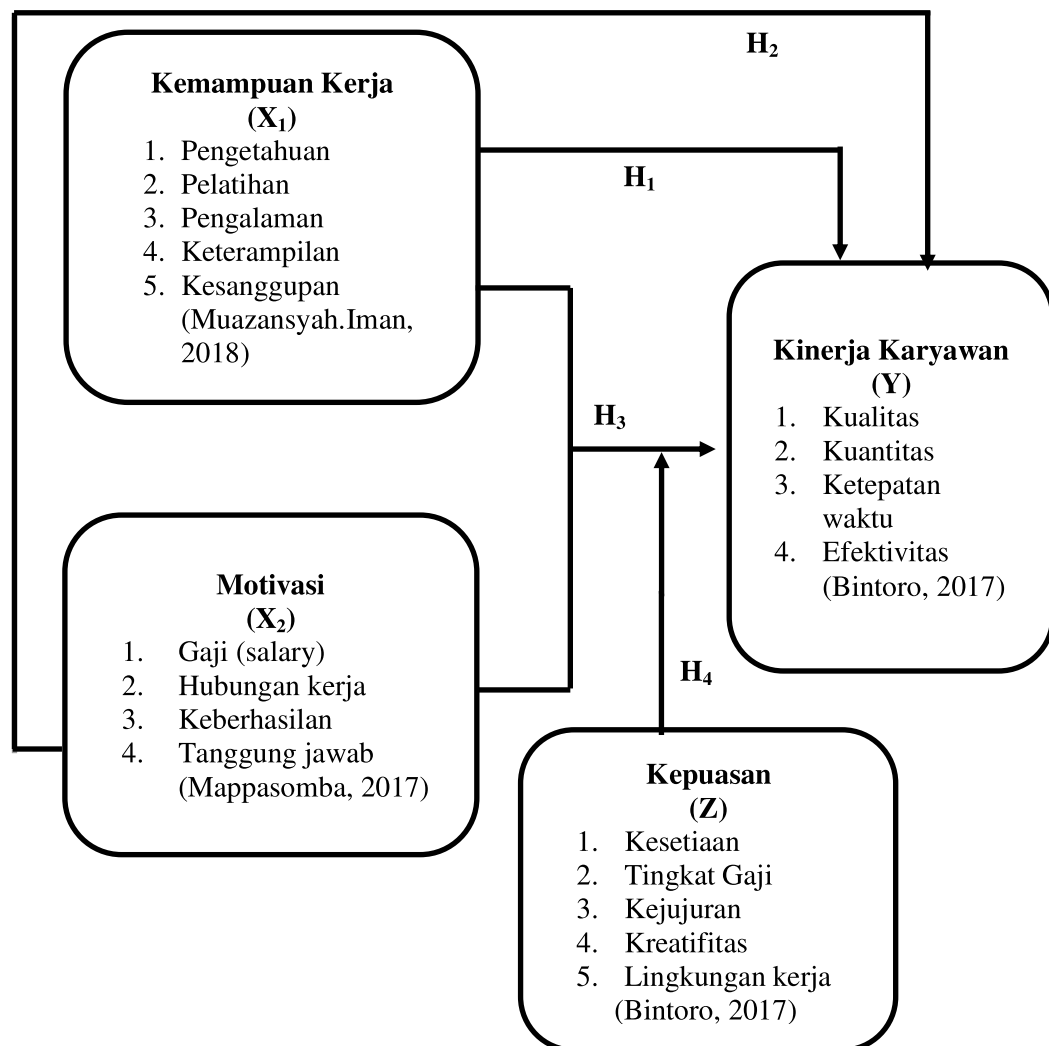
Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Sekartini, Ni. Luh, (2016)	Pengaruh Kemampuan kerja, Disiplin kerja, Motivasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan kerja dan tidak signifikan efek negatif terhadap kepuasan kerja;</li> <li>2. Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan;</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja;</li> <li>4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan;</li> <li>5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;</li> <li>7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
Mia Sumiati (2019)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<p>motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
Dodik Jatmika (2018)	<i>The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta</i>	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. the motivation influential on satisfaction of employees,</li> <li>2. the motivation does not influence on the performance of employees,</li> <li>3. satisfaction work influential on the performance of employees, and</li> <li>4. the motivation influential on the performance of employees through satisfaction work employees in Pratama Surakarta tax service office</li> </ol>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan hasil uraian dan hasil penelitian relevan yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

**Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> = Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

H<sub>2</sub> = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

H<sub>3</sub> = Kemampuan kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

H<sub>4</sub> = Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.



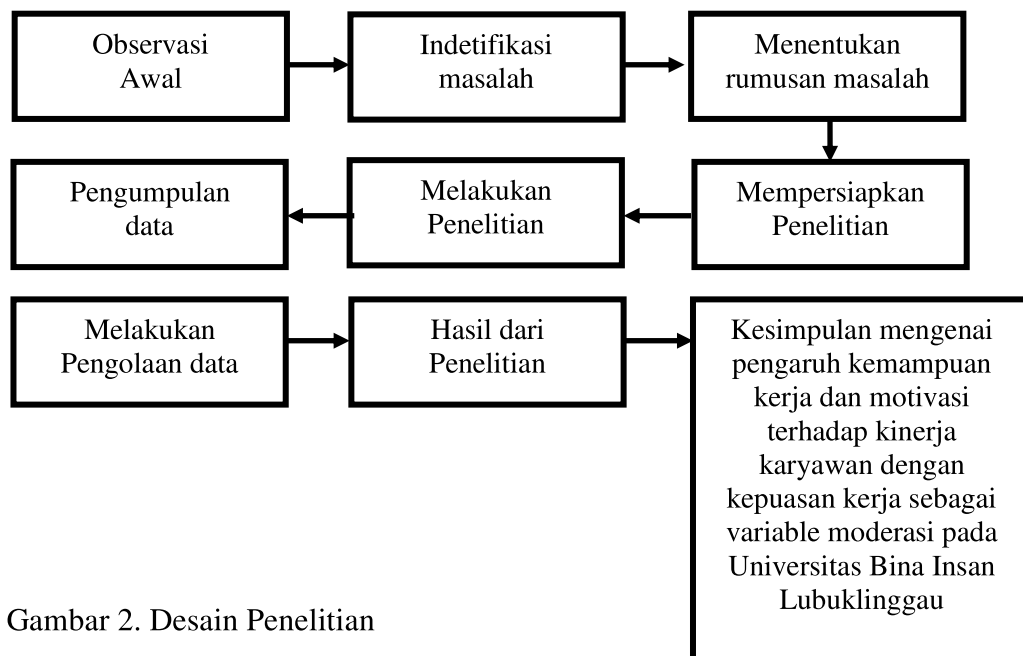
## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.2 Desain penelitian

Untuk mempermudah langkah penelitian, maka peneliti harus menetapkan terlebih dahulu metode penelitian yang akan digunakan memecahkan masalah yang diteliti. Ada beberapa metode penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan pengujian instrumen, analisis data untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. (sugiyono, 2019)

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau mengenai kemampuan kerja dan motivasi, setelah itu teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, kuesioner online dan dokumentasi.



Gambar 2. Desain Penelitian

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambaran tersebut maka ditetapkan metode penelitian terlebih dahulu yang akan digunakan dalam memecahkan masalah yang diteliti. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan peujian intrumen, analisis data untuk menjawab rumusan masalah dengan hipotesis yang ditetapkan.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

#### a. Varaibel penelitian

Adapun variabel penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel  $X_1$  adalah kemampun kerja sebagai variabel bebas.
2. Variabel  $X_2$  adalah motivasi sebagai variabel bebas.
3. Variabel Z adalah kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
4. Variabel Y adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat

#### b. Defenisi operasional variabel

Variabel penelitian dan defenisi operasional dan penelitian ini dijelaskan berikut ini :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variable

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1.	Kemampuan kerja (X <sub>1</sub> )	kemampuan adalah karakteristik dari seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu kinerja yang baik. (Sekartini. Luh. Ni, 2016)	1. Pengetahuan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Keterampilan 5. Kesanggupan kerja (Muazansyah. Iman, 2018)	Likert
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. (priansa.Donni.Juni, 2017)	1. Gaji (salary) 2. Hubungan kerja 3. Keberhasilan 4. Tanggung Jawab (Mappasomba, 2017)	Likert
3.	Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. (Sudaryo.Yoyo, 2018)	1. Kesetiaan 2. Tingkat Gaji 3. Kejujuran 4. kreatifitas 5. Lingkungan kerja (Bintoro, 2017)	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung Jawab yang diberikan kepadanya. (Bintoro, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas (Bintoro, 2017)	Likert

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi



Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016)

Jadi populasi hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek / subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun jumlah populasi ini adalah karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang berjumlah 30 karyawan.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. *Sampel jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang tidak terangkap menjadi dosen tetap atau tidak tetap di Universitas Bina Insan dan berjumlah 30 orang. (Sugiyono, 2016)


### 3.5 Sumber Data

Sumber adalah sumber subjek dari mana data dapat diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data yang dibedakan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2019)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Data primer

Data primer adalah  yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Pada penelitian ini data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan yaitu dengan wawancara atau menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini, sumber data yang dikumpulkan adalah dokumentasi dan kepustakaan yaitu buku dan beberapa literature yang berkaitan dengan masalah yang digunakan dalam penelitian ini. Misalnya struktur organisasi, visi dan misi, jumlah karyawan dan lain- lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis untuk melakukan penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden dengan menggunakan sampel melalui penyebaran kuesioner dan sebagian pula masih menggunakan data sekunder yaitu data-data karyawan yang bersumber dari arsip kampus dan dokumentasi lainnya berupa absen dan foto-foto sebagai pendukung.

### 3.6 Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan empat cara yaitu Observasi, wawancara dan angket. Dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu (Sugiyono, 2016):

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Observasi

Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner.



- Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit / kecil.

- Kuisioner (Online)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan menggunakan google form untuk dijawabnya.

- Dokomentasi

Dokomentasi adalah teknik pengumpulan data yang sudah berlalu. Cara dokomentasi biasa berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Peneliti adalah melakukan pengukuran alat yang dinamakan instrumen penelitian. terhadap fenomena sosial maupun alam. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Respoden mempunyai untuk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya masing-masing.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneliti adalah menggunakan kuesioner. Peneliti menggunakan skala likert, untuk

mengukur sikap, pendapat dari persepsi seseorang tentang fenomena sosial.

Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reabilitasnya.

Dalam peneliti ini kuesioner terdiri atas pernyataan yang pada dasarnya sesuai indikator masing-masing yaitu variabel setiap item pernyataan untuk diberikan alternatif jawaban. (Sugiyono, 2019)

Tabel 3.3 Instrument Penelitian

No.	Varaibel	Indikator	Butir Soal	Jumlah
1.	Kemampuan Kerja	1. Pengetahuan	3	15
		2. Pelatihan	3	
		3. Pengalaman	3	
		4. Keterampilan	3	
		5. Kesanggupan Kerja	3	
2.	Motivasi	1. Gaji	3	12
		2. Hubungan Kerja	3	
		3. Keberhasilan	3	
		4. Tanggung Jawab	3	
3.	Kinerja Karyawan	1. Kualitas	3	12
		2. Kuantitas	3	
		3. Ketepatan Waktu	3	
		4. Efektivitas	3	
4.	Kepuasan Kerja	1. Kesetian	3	15
		2. Tingkat Gaji	3	
		3. Kejujuran	3	
		4. Kreativitas	3	
		5. Lingkungan Kerja	3	
<b>Jumlah Total Jawaban</b>			<b>54</b>	<b>54</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Responden diminta untuk memberi tanda (√) salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat dan alternatif pilihan jawaban. Bahwa analisis kuantitatif, maka itu dapat sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

- a) Sangat Setuju (SS)                      diberi skor 5
- b) Setuju (S)                                      diberi skor 4
- c) Kurang Setuju (KS)                      diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS)                      diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS)              diberi skor 1

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan apa yang dapat mengungkapkan data dari variabel yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji coba dilakukan di Kampus Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Koefisien validitas untuk seleksi item pada tes yang mengukur kemampuan ini dapat dipilih dari item-item. Karyawan yang diberikan kuesioner untuk pengujian validitas dihitung dengan rumus sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$



Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi  
 N : Jumlah subjek  
 X : Skor butir soal  
 Y : Skor total

### 3.8.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui bahwa hasil yang diuji sama dengan hasil yang diterima (Sugiyono, 2017). Dengan memahami teknik-teknik yang telah dikemukakan tersebut tentunya peneliti dapat mempertimbangkan kebaikan dan kekurangannya.

Untuk menguji reliabilitas soal bentuk uraian digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

- $r_i$  : Koefisien reliabilitas tes yang dicari  
 $r_b$  : Jumlah varians skor tiap butir soal

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas



Uji Normalitas digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varians, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus distribusi normal. Dalam SPSS 25 metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji *liliefors* dan uji *one sample Kolmogorov smirnov*.

Kriteira pengujiannya sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal  
Jika nilai signifikansi  $< 0,005$ , maka tidak berdistribusi

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui kenormalan data, rumus yang digunakan untuk menghitung uji normalitas adalah chi-kuadrat dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

$\chi^2$  : harga Chi-kuadrat yang dicari

$f_o$  : frekuensi dari hasil observasi

$f_h$  : frekuensi dari hasil estimasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya hitung  $\chi^2$  dibandingkan dengan  $\chi^2$  tabel dengan derajat kebebasan = J-1, dimana J adalah banyaknya kelas interval. Jika harga  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam hal ini data tidak berdistribusi yaitu jika harga  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

### 3.9.2 Uji Linieritas

Linieritas di dasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen. Dalam menguji linieritas hubungan digunakan teknik uji F. tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara Variabel X dengan Variabel Y memiliki hubungan linear atau tidak. Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linieritas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan

X = Kemampuan kerja, Motivasi

b = Koefisien Regresi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.10 Teknik Analisis Data

#### 3.10.1 Uji Lineritas Sederhana



Analisis regresi sederhana adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Z). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e \dots + Z \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Dimana :

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja Karyawan

X = kemampuan kerja dan motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regrasi

e = tingkat kesalahan perhitungan (*error*) = ( $\alpha = 0,05$ )

#### 3.10.2 Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi persial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikenalkan atau dibuat tetap ( sebagai variabel kontrol). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus-rumus sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$



Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kemampuan kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

### 3.10.3 Uji . t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh dua variabel melalui koefisien korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :

t<sub>hitung</sub>: Harga yang dihitung

$\bar{x}$  : rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

$\mu_0$  : Nilai yang dihipotesiskan

s : standar deviasi

n : Jumlah sampel penelitian

### 3.10.4 Regresi Linier Berganda

Analisis linier ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih (Sugiyono, 2017). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) Untuk mencari kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut



$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + Z \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

$Z$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kemampuan Kerja

$X_2$  = Motivasi

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

### 3.10.5 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah digunakan untuk mengetahui persentase hubungan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) (Sugiyono, 2017). Uji determinasi dilakukan untuk menghitung keeratan hubungan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$X_1$  = Kemampuan kerja

$X_2$  = Motivasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

b1 b2 b3 = Koefisi



### 3.10.6 Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). untuk menguji signifikan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

$R^2$  = Nilai Regresi

$m$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah responden.

Dengan kriteira uji, sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  artinya kemampuan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka terima  $H_0$  artinya Kemampuan kerja dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
- $F_{tabel} = F(1-\alpha)$  (dk pembilan =  $m$ ) (dk penyebut =  $n-m-1$ )

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.10.7 Analisis Moderating

Teori moderating variable mempengaruhi (memperkuat atau memperlambat) hubungan antara variable independent lainnya terhadap variable dependen. (Sugiyono 2017)

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable moderasi, digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e_y \quad (\text{Ghozali 2019})$$

Keterangan :

X1 = Kemampuan kerja

X2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**



**4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Universitas Bina Insan merupakan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Sumatera Selatan yang bertempat di Kota Lubuklinggau berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 pada tanggal 20 Maret 2019 tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas di Kota Lubuklinggau dan Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer Musi Rawas di Kota Lubuklinggau menjadi Universitas Bina Insan Di Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang. Dan memiliki fakultas dan program studi seperti Manajemen Program Magister Manajemen Program Sarjana, Akuntansi Program Sarjana, Manajemen, Program Sarjana Sistem Informasi Program Sarjana, Rekayasa Sistem Komputer Program Sarjana, Informatika Program Sarjana, Ilmu Perikanan Program Sarjana, Agroteknologi Program Sarjana dan Hukum Program Sarjana.

**4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Sebelum uji statistic dilakukan, item pernyataan akan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diuji berasal dari variable bebas yaitu kemampuan kerja dan motivasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

serta variable terikat kinerja karyawan. Dimana uji validitas dan reliabilitas diuji populasi sampel 30 responden pada Universitas Bina Insan Lubuklingg



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. In *Jurnal Dimensi*, 9, Issue 3, pp. 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.574-597>

Ghozali. Imam. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Ekonomi Bisnis*, 3, 130–137.

Muazansyah. Iman. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Kualitas Kerja (Work Quality) terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi*, 21, 49–61.

Ramadha. Ferryal. Muhammad. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling. *Administrasi Bisnis*, 3, 125–133.

Ramadhan. Muhammad. Ferryal. (2018). pengaruh kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. taman rekreasi sengkaling. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61, 125–133.

Sekartini. Luh. Ni. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Ekonomi & Binsnis*, 3, 64–75.

Sudaryo. Yoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Andi (Anggota Ikapi).

sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. ALFABETA, CV.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.


Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. ALFABETA, cv.

Sumiati. Mia. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Dan Akuntansi*, 21, 211–220.

Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta (ed.)). Jakarta.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



UNIVERSITAS BINA INSAN  
Jalan Bina Insan, Gedung 100, Kampus Bina Insan, Jl. Raya Siliwangi No. 100, Bandung 40132

**Formulir Pengajuan Judul Skripsi**

Nama	Rudi Irawan
NIM	1901010033
Alamat	Desa Ketan Jaya Kec. Muar Belit Kab. Muni Rawat
No.Hp	0853-634-27189

Rumusan Masalah 1	a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Judul 1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Rumusan Masalah 2	a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Judul 2	<i>nee</i> Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masalah Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Bina Insan Luhaklinggar <i>Setyaji, Dwi Cahel, Pradisa, ke R 1/22</i>
Rumusan Masalah 3	a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan b. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan c. Bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan
Judul 3	Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada RS. Sobirin

Diusulkan judul Nomor Pendaftaran (2020/2021)\*

Luhaklinggar, 9/09/2022  
Mahasiswa yang mengajukan,

*Rudi Irawan*  
(Rudi Irawan)

Merevisi Dosen Pembimbing,

Pembimbing 1. (Dr. Rani Aprianti, SE, M.Si) \_\_\_\_\_

Pembimbing 2. (Nasrullah, SE, MM) \_\_\_\_\_


Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen  
*Suzajiyo*  
(Suzajiyo, S.E., M.M)

**LEMBAR LEMBIHANG PROPOSAL SKRIPSI**

0731-6513032 (Dewan Kehormatan)	0853-634-6220 (Pendaftaran UIN/IBI)
0731-6513032 (Riv. 1000)	0853-634-6220 (Acara UIN/IBI)
0731-6513032 (Dewan Kehormatan)	0853-634-6220 (Pendaftaran UIN/IBI)

Lampiran 1. Lembar Pengajuan Judul proposal skripsi

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
 FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

Nomor : 08071 /UNIV.BI/R/SPm/2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : Mohon Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau  
 di  
 Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*


Dalam rangka penulisan karya tulis ilmiah / skripsi bagi Mahasiswa/i Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin penelitian di lingkungan instansi/lembaga/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun mahasiswa/i Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang akan melakukan penelitian sebagai berikut :

N a m a	: Rudi Irawan
NIM	: 1901010033
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Judul Penelitian	: Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Dapat kami kemukakan, bahwa hasil riset/penelitian yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan akademik/penulisan karya ilmiah mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Lubuklinggau, 31 Agustus 2022  
 a.a. Rektor,  
 Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,  
  
 Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D

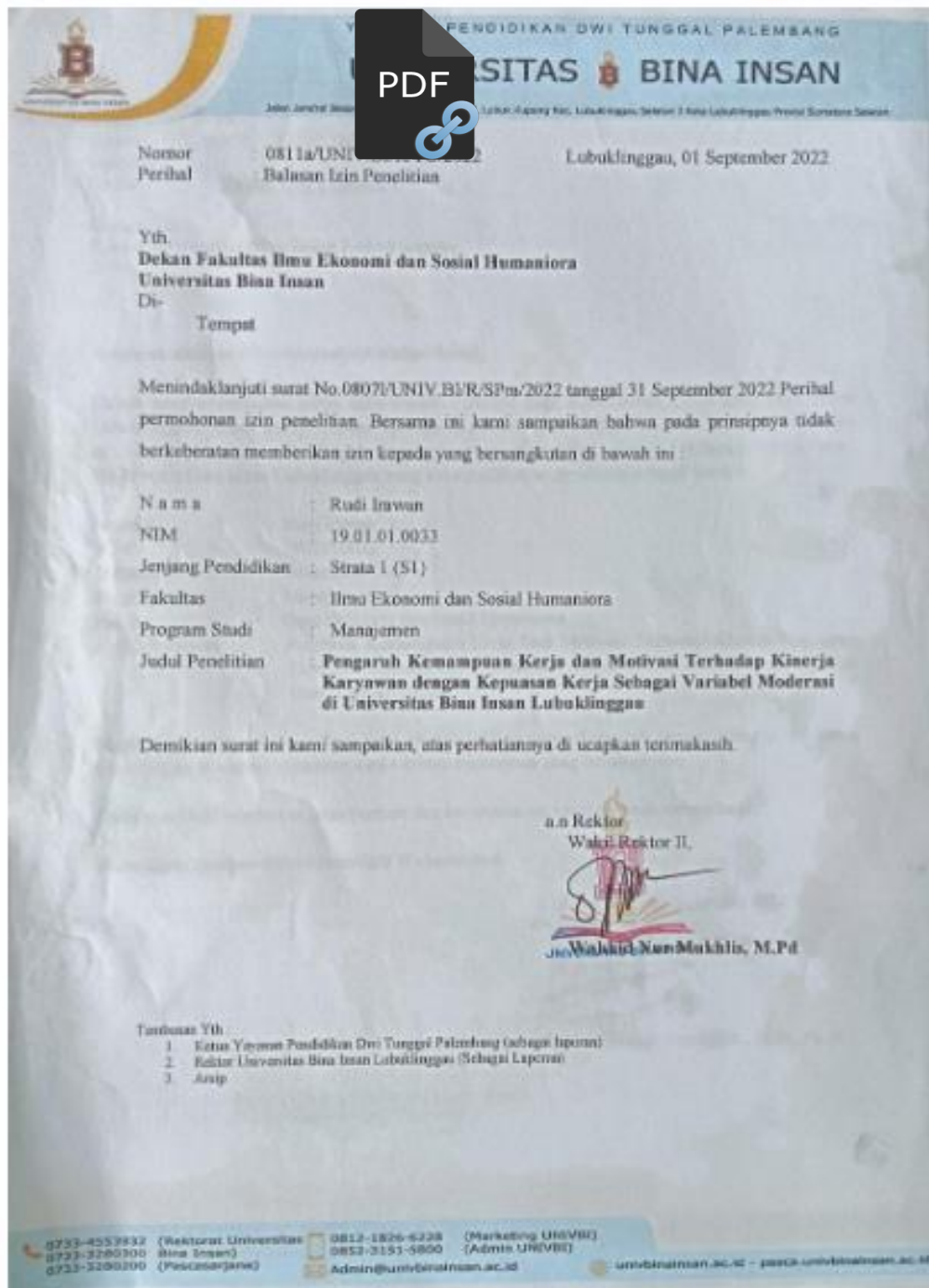
Tembusan Yth.  
 1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan).  
 2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan).  
 3. Arsip.

0733-4953932 (Rektorat Universitas Bina Insan)	0813-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0733-3280300 (Pemasaran)	0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
Admin@unbininsan.ac.id	

unbininsan.ac.id | pascasarjana.unbininsan.ac.id


Lampiran 2. Surat keterangan izin penelitian

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)




Lampiran 3. Surat keterangan balasan izin penelitian

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

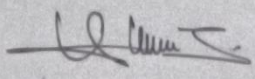


**LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Rudi Irawan  
 Nim : 1901010033  
 Pembimbing 1 : Dr. Ronal Aprianto, SE.,M.Si  
 Pembimbing 2 : Nasrudin, SE.,MM  
 Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi Di Universitas Bina Insan Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
4	6/10 2022	proposal	perbaikan : ①. Latar belakang → permasalahan di era digital ③. populasi → cara membuat ②. Mekanisme penelitian → instrumen	[Signature]	[Signature]
5	14/10 2022	proposal	perbaikan: Latar belakang → tantangan masa kini Mekanisme penelitian	[Signature]	[Signature]
6	24/10 2022	proposal	Ace, statusnya chapter 1 dan proposal	[Signature]	[Signature]

Lubuklinggau, .....2022  
Ketua Program Studi Manajemen

  
 (.....)

0733-4953932 (Rektorat Universitas Bina Insan)  
 0733-3280300 (Pascasarjana)  
 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)  
 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)  
 Admin@univbinaisan.ac.id univbinaisan.ac.id - pasca.univbinaisan.ac




Lampiran 4. Lembar kartu bimbingan proposal skripsi P1

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

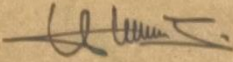
**UNIVERSITAS BINA INSAN**

**LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Rudi Irawan  
 Nim : 1901010033  
 Pembimbing 1 : Dr. Ronal Aprianto, SE.,M.Si  
 Pembimbing 2 : Nasrudin, SE.,MM  
 Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi Di Universitas Bina Insan Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	17/09-2022	Proposal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki format judul (mengerucut ke bawah)</li> <li>- pemaksimalan huruf / angle sesuai pedoman</li> <li>- Revisi Masalah</li> <li>- spasi nya</li> <li>- kerangka berfilir</li> </ul>		
2.	30/09-2022	Proposal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- perbaiki spasi nya.</li> <li>- perbaiki pemaksimalan huruf angle pada sub pokok bahasan.</li> <li>- perbaiki hipotesis.</li> <li>- perbaiki kerangka filir.</li> </ul>		
3.	06/10-2022	Proposal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ace</li> <li>- Langkahan ke P1.</li> </ul>		

Lubuklinggau, .....2022  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(.....)

0733-4553932 (Rektorat Universitas)    0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)  
 0733-3280300 (Bina Insan)            0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)  
 0733-3280200 (Pascasarjana)        Admin@univbinainsan.ac.id        univbinainsan.ac.id    pasca.univbinainsan.ac.id

Lampiran 4. Lembar kartu bimbingan proposal skripsi P2



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Foto Kegiatan izin Meminta data dengan Kepala Bagian Kepegawaian



Foto kegiatan Interview bersama staf karyawan Bidang kepegawaian.