

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS WARMADEWA

Ni Luh Sekartini

Universitas Warmadewa

Sekartini2@gmail.com

Abstract

Human resource is the executor of the various activities in an organization and have a very large role for the development of the organization. Employees of the University Warmadewa Denpasar guided to always be able to improve the performance, purpose of this study was to determine the significant influence of the ability to work on employee job satisfaction at the University Warmadewa, to determine the effect of work ability on the performance of employees at the University Warmadewa, to determine the effect of labor discipline on job satisfaction employees at the University Warmadewa, to determine the effect of labor discipline on the performance of employees at the University Warmadewa, to determine the effect of work motivation on employee job satisfaction at the University Warmadewa, to determine the effect of work motivation on employee performance at the University Warmadewa, and to determine the effect of job satisfaction on performance employees at the University Warmadewa. The research method is quantitative with a sample size of 62 people who are determined by the method of census data digunakan adalah primary data and secondary data both qualitative and quantitative. With SEM analysis, PLS-based research results are 1). The ability to work and no significant negative effect on job satisfaction; 2). The ability to work a significant negative effect on employee performance; 3). Labor discipline and no significant positive effect on job satisfaction; 4) Discipline of work and significant positive effect on employee performance; 5: Motivation of positive and significant effect on employee job satisfaction; 6) Work motivation positive and significant effect on employee performance; 7) Job satisfaction and no significant positive effect on employee performance.

Keywords: ability to work, work discipline, work motivation, job satisfaction and performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi menurut Flippo (2000:17). Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tugas prilaku berkaitan dengan kemampuan karyawan menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam organisasi termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam suatu kelompok dan bekerja mandiri (Hendrik, 1989). Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang maksimal maka hal-hal seperti tersebut diatas menjadi perhatian agar tidak menimbulkan deskriminasi kerja. Dalam perannya sebagai pelaksana inilah sumber daya manusia memiliki kontribusi yang

sangat besar bagi perkembangan organisasi.

Pada kenyataannya karyawan pada perusahaan setelah diberikan pelatihan dan ketrampilan yang dapat mendukung kemampuan karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam perusahaan, tidak menjamin karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, dari hasil pengamatan di Universitas Warmadewa masih banyak karyawan administrasi yang belum optimal dalam mengoperasikan Komputer, meskipun sudah dilakukan pelatihan-pelatihan tetapi belum juga mampu mengoperasikan komputer dan belum mampu meningkatkan kinerja. prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam kenyataannya perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja ter-

baik dari karyawan. Perlu adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan diperlukan oleh pihak organisasi untuk membuat keputusan tentang promosi atau mutasi. Hal ini dapat dilakukan dengan penilaian prestasi kerja dengan tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Miner,1998). Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2011), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator dari Kepuasan Kerja. Menurut Fred Luthans (2006) yaitu :

Kepuasan pada Pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*). Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat labour turn over yang rendah.

Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with Pay*) Kepuasan pada gaji merupakan hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan

hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata.

Kepuasan pada Promosi (*satisfactin with Promotion*) Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain.

Kepuasan pada Supervisi (*Satisfaction with Supervision*) Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervise

Kepuasan pada Rekan Kerja (*Satisfaction with Coworkes*) Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara, 2007:29) Atribut individu yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu yang meliputi faktor individu adalah kemampuan, keahlian dan latar belakang serta demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, personality, pembelajaran dan motivasi. Kinerja, menurut Fahmi(2013:127), adalah merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit (profit oriented), maupun yang bersifat non profit oriented yang dihasilkan selama periode tertentu.

Indikator Kinerja menurut Furtwengler (Torang 2013:74) menyatakan bahwa komponen/indikator dalam hal pengukuran kinerja karyawan ada sebelas indikator yang terdiri dari : Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kualitas layanan, Nilai pekerjaan, Ketrampilan interpersonal, Keinginan untuk sukses, Keterbukaan, Kreativitas, Ket-

rampilan berkomunikasi, Inisiatif, dan Perencanaan.

Pengertian Kemampuan Kerja.

Menurut Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Sedangkan Lowser dan Poter (As’ad, 2000:61). mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Dengan demikian kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini karyawan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

Indikator Kemampuan Kerja. Menurut Naryono (Amrulah:2012) yaitu : Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh, Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain), Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, Tingkat keinginan/kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan.

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan bersarnya tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Menurut Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata “decipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dsiplin

merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2005:444) yaitu :

Kehadiran Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melilkan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diajukan kepadanya.

Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

Bekerja etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Mitchell dalam Robbins (2006), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi focus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar cerminkan minat tunggal terhadap prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecendrungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada

hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapainya kepuasan dan kecendrungan untuk diulangi kembali sehingga lebih kuat dan mantap. Hierarki kebutuhan menurut Maslow (Robbins, 1996) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologi atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur, udara, dan sebagainya. Hal ini dapat digambarkan dalam lima tingkatan kebutuhan menurut Maslow tersebut adalah : a) Pertama, kebutuhan fisiologis (physiological needs). Pada tingkatan terendah hierarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal antara lain sandang, pangan, tempat tinggal, minuman, istirahat, aktivitas. b). Kedua, kebutuhan akan keamanan, apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologika cukup (tidak sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan-kebutuhan demikian yang sering kali dinamakan orang kebutuhan akan keamanan (security needs), dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran, atau serangan kriminal). c) Ketiga, kebutuhan sosial. keikutsertaan seseorang sebagai anggota kelompok dalam berbagai organisasi merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan sosial. d) Keempat, kebutuhan akan penghargaan. kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan Maslow menganggap bahwa kebutuhan-kebutuhan egoistic untuk penghargaan diri

maupun untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri dan kebebasan serta independensi (ketidak ketergantungan). e) Kelima kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas-luasnya.

Kerangka Berpikir, Kerangka Konseptual, Dan Hipotesis Penelitian.

Kerangka Berpikir

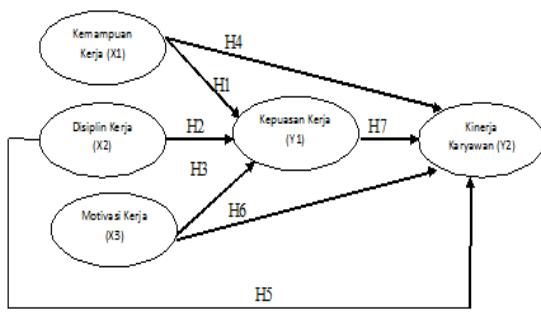
Kerangka berpikir merupakan hasil abstraksi dan sintesis teori dan penelitian empirik. kinerja karyawan baik pada organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah ditentukan oleh banyak faktor. Penelitian yang dilakukan sekarang ini, berusaha untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut : 1. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Peter dan Lowser mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensi, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2000:61). Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini karyawan Universitas Warmadewa dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu , karena tidak semua orang memiliki keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Menurut pendapat Hasi-buan (2005) menyatakan bahwa, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. 3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kar-

yawan. Menurut Siagian (2005:126) bahwa kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia bekerja.

Kerangka konseptual. Kerangka konseptual merupakan kerangka dasar yang dipergunakan untuk menyusun hipotesis penelitian. Berikut kerangka konseptual penelitian sebagaimana tampak pada gambar



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1 (H_1) : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hipotesis 2 (H_2) : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 3 (H_3) : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 4 (H_4) : Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 5 (H_5) : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 6 (H_6) : Motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 7 (H_7) : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian Penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi ini dilakukan pada karyawan ad-

ministrasi yang ada dilingkungan Universitas Warmadewa yang beralamatkan di Jalan Terompong No. 24 Tanjung Bungkak Denpasar.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Berdasarkan sifatnya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam data kualitatif dan data kuantitatif yang dapat dijelaskan yaitu :

- A) Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini.
- B) Data kuantitatif yaitu merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, dalam penelitian ini yaitu berupa data jumlah karyawan, jumlah responden dan lainnya yang mendukung penelitian ini.

Sumber Data, Data sekunder, Data primer

Populasi dan Responden Penelitian

Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi Universitas Warmadewa Denpasar yang berjumlah 162 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014), untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Umar, 2000) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \quad \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

- | | |
|---|-------------------|
| n | = Jumlah sampel |
| N | = Jumlah Populasi |
| e | = Nilai kritis |

Dengan batas tinggi kesalahan yang diinginkan adalah sebesar 10 persen karena sifat populasinya heterogen dan karakteristiknya tidak diketahui secara pasti. Metode pemilihan responden yaitu dengan simple random sampling responden (undian) Pendistribusian jumlah sampel untuk setiap unit/bidang pada karyawan administrasi di Universitas Warmadewa diambil berdasarkan perhitungan jumlah populasi pada masing-masing unit dibagi dengan total popu-

lasi, kemudian hasilnya dikalikan dengan jumlah sampel yang diinginkan. Metode Pengumpulan Data, Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Angket, Instrumen Penelitian Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket , dengan pernyataan-pernyataan, dimana setiap pernyataan disediakan jawaban dalam skala *likert* dengan interval skor, Selanjutnya angket yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran sebagai berikut : Skala 1 menunjukkan respon sangat tidak setuju,Skala 2 menunjukkan respon tidak setuju, Skala 3 menunjukkan respon netral, Skala 4 menunjukkan, respon setuju, Skala 5 menunjukkan respon sangat setuju. Instrumen Pengumpulan Data Instrumen pengumpulan data adalah merupakan instrument/alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, berupa angket penelitian dengan pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan disediakan jawaban dalam bentuk skala *likert* dengan skor interval 1 sampai dengan 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak *valid* dan *reliable* maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan *valid* dan *reliable*. Uji Validitas Suatu instrument dinyatakan *valid* jika mampu mengukur suatu variable dan mengungkapkan secara tetap (*Sugiyono, 2003*). Uji validitas ini menggunakan analisa butir yaitu mengkorelasikan antara skor pada tiap-tiap item pertanyaan dengan skor totalnya yang menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Uji reliabilitas Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (*Sugiyono 2003*). Metode Analisis Data Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL

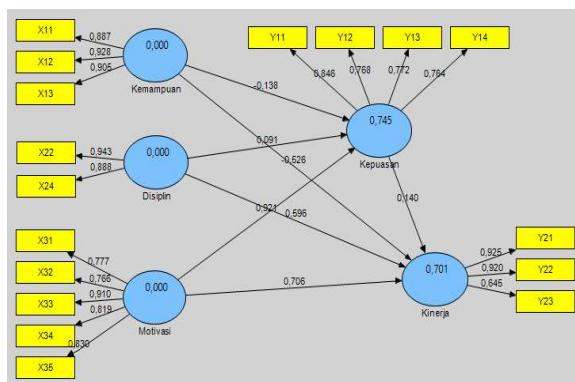
Gambaran Umum Sejarah Singkat Berdirinya Universitas Warmadewa Denpasar, Karakteristik Responden Hasil

pengumpulan data dan analisis karakteristik responden penelitian dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan pada Universitas Warmadewa Denpasar.

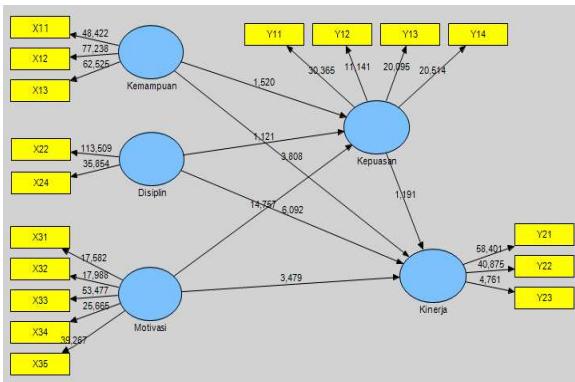
Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing instrumen penelitian yang diperoleh dari jawaban angket sangat penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang *valid* dan *reliable*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. *Reliable* berarti instrumen penelitian tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Analisis Deskripsi Variabel, Analisis deskripsi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan jawaban responden terhadap berbagai pertanyaan yang dimunculkan dalam kuesioner penelitian. Deskripsi variabel-variabel penelitian beserta indikator-indikator yang merefleksikan variabel tersebut adalah (1) Variabel Kemampuan Kerja yang terdiri atas indikator-indikator: Ketrampilan Menjalankan tugas, Ketrampilan memberikan penguatan, Ketrampilan mengadakan variasi. (2) Variabel Disiplin Kerja terdiri atas indikator-indikator :Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis. (3) Variabel Motivasi Kerja terdiri atas indikator-indikator : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, (4) Variabel Kepuasan Kerja terdiri atas indikator-indikator : Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, Kepuasan pada penggajian, Kepuasan pada promosi, Kepuasan pada supervisi, Kepuasan kerja pada rekan kerja, (5) Kinerja terdiri atas indikator – indikator : Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kehadiran, Kemampuan bekerjasama, Analisis Inferensial, Analisis inferensial dalam penelitian

ini, dilakukan menggunakan model *struktur eguition modeling* (SEM), proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan metode *partial least square* (*PLS*), dengan menggunakan software *SmartPLS 2.0 M3*. Langkah-langkah yang ditempuh dalam proses analisis meliputi : 1) evaluasi model pengukuran (*measurement model* atau *outer model*), tujuannya adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara indikator-indikator yang membentuk variabel latennya, dan 2) evaluasi model struktural (*stuctural model* atau *inner model*), tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang membentuk model penelitian.



Gambar 2. Hasil perhitungan mengenai nilai *outer loading*



Gambar 2: Hasil perhitungan pengujian secara statistik (*bootstrapping*) seluruh hubungan konstruk yang diteliti dapat dilihat pada Gambar

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pengaruh Ke-

mampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara langsung dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis mengenai pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan makna semakin membaiknya disiplin kerja yang diukur berdasarkan indikator Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, Ketaatan waktu dalam jam kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator Kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif antara konstruk kepuasan yang diukur dengan indikator Kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri, Kepuasan pada penggajian, Kepuasan pada promosi, dan Kepuasan kerja pada rekan kerja dengan konstruk kinerja karyawan yang diukur dengan indikator kuantitas, kualitas, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama karyawan pada Universitas

Warmadewa. Implikasi Penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara tiga konstruk eksogen yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja, maka konstruk yang paling besar pengaruhnya adalah motivasi kerja karyawan Universitas Warmadewa, artinya motivasi kerja yang direfleksikan dengan indikator ketiaatan pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa. Kinerja sangat ditentukan oleh faktor kuantitas, kualitas, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Dimana karyawan Universitas Warmadewa harus mampu mencapai target kerja yang diberikan oleh instansi/lembaga dengan baik, kemudian karyawan harus bisa bekerjasama dalam mengambil atau menyelesaikan tugas dengan baik serta selalu berkomunikasi yang baik antar karyawan di lingkungan Universitas Warmadewa. Keterbatasan penelitian Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada satu lembaga atau instansi saja yaitu Universitas Warmadewa. Keterbatasan lainnya adalah, penelitian ini hanya melibatkan variable kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Adapun beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis inferensial penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh akan meningkatnya kepuasan kerja pada Universitas Warmadewa.
2. Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dalam hal ini kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Atinya semakin meningkatnya disiplin kerja di masing-masing bidang tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Warmadewa
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik pula, namun secara signifikan mempengaruhi naiknya kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baiknya motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pada Universitas Warmadewa.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya motivasi di masing-masing bidang, karyawan dengan atasannya akan meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa.
Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baiknya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Universitas Warmadewa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Abang Hamzah, 2010. Factor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, *Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka*.
- Abdulsalam, D., Mawali, M.A., 2012. Motivation And Job Performance Of Academic Staff Of State Universities In Negeria: The Case Of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai,

- Niger State, *International Journal Of Business And Management*, Val.7, No. 14, pp. 142-148
- Ardana, K., Mujiaty,W., Utama, W.M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.Aim,M, 2013 Impact Of Motivation On Employee Performace Wth Effect Of Training. Specific To Education Sector Of Pakistan, *International Journal Of Scientific And Research Publication*, Vol.3 No. 9, pp.1-10.
- Astika Budiasa I Made.2010. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam Semesta Di Bangli, *Tesis Magister Manajemen Universitas Udayana*.
- Broni,A.A., 2012 Relationship Between Motivation And Job Performance At The University Of Mines And Tecnology, Tarwa, Ghana : *Leadership Leasson, Cretive Education*, Vol.3, No.3 pp.309-314
- Choirul Anwar Satria Yudha.2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) sebagaimana diungkapkan pada *E-Journal “ Administrasi Bisnis”* : http://administrasi_bisnis.student.journal.ub.ac.id I tanggal 11 Desember 2014.
- Danim,S, Suparno, 2009. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Visi dan Strategi Sukses Era Tenologi, Situasi Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhermawan, A.A.N.B. Sudibya, I.G.A. Utama, I.W.M, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Startegi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol.6,
- No.2, hal 173-184.
- Echolas Jhon M ---, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta, Gramedia
- E-Jurnal “administrasi bisnis” : <http://administrasi-bisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Tanggal 11 Desember 2014
- E-journal jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/download/753/799 tanggal 11 Desember 2014
- Ekaningsih ,A.S., 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Perspsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta), *Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia*, Vol.4 No. 1. Hal 19-30.
[eprints.undip.ac.id/.../Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Terhadap.../](http://eprints.undip.ac.id/) tanggal 11 Desember 2014
- Ersha Amanah.2013. Hubungan Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Terhadap Prestasi Kerja Di Dalam Perusahaan “yang dipublikasikan lewat www.slideshare.net/..//hubungan-motivasi-kepuasan-kerja-disiplin-kerja-... tanggal 11 Desember 2014
- Fahmi, I.,2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*, Badung: Alfabeta.
- Frans Farlen.2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. United Tractor Tbk.Samarinda), Universitas Pembangunan Nasional”Veteran”Yogyakarta.
- Fred Luthans.2006. dalam hasthojn.blogspot.com/2012/12/kepuasan-kerja.html tgl. 10 Desember 2014
- Ghozali,Imam.2011 *stuctural Equatition Modeling; Metode Alternatif Dengan Partial Least Qquare (PLS)*. Edisi ketiga. Penerbit-Undip. Semarang.
- Hasibuan,M.S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan,M.S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Haji Massagung.

- Ina Lanaturrohman.2014. Analisis Kemampuan dan Motivasi serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kantor Camat Bunut Hilir Kabupaten Kapuas Hulu) *tesis*, Universitas Terbuka, Jakarta tanggal 11 Desember 2014
- Isaac,A, Omojolola, A, 2011. Work Environment As Correkte Of Academic Staff Job Preformance In South West Nigerian Universities, *European Journal Of Educatinal Studies*, 3(1), pp-1-9
- Iskandar, 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal, *Education Manajemen*, 1 (2), pp, 150-155
- Kadarisman, M, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Latan, H., Ghozali, I., 2012. *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*, Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Leblebici, D., 2012. Impact Of Workplace Quality On Employees Productivity, Case Study Of A Bank In Turkey, *Journal Of Business, Economics & Finance*, pp.38-49
- Marty, A., Hudiwinarsih, G., 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya), *The Indonesia Accounting Review*, Vol. 2, No. 2.pp.215-228.
- Masrokah, 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, *Jurnal OTONOMI*, vol, 12 No2
- Mathis, R.I., Jackson, J.H., 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Moheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mondy R.W., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, Jilid 2, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Munika Lailatul Ahadiyah, 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
- Murti, A.R., 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPT. Rehabilitasi Tunasusila Kediri, *Jurnal OTONOMI*, Vol. 13, No. 1
- Murti, H., Srimulyani, V.A., 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1.pp. 10-17.
- Naharudin, N.M., Sadegi, M., 2013. *Factor Of Workplace Environment That Affect Employees Perfomance : A. Case Study Of Miyazu Malaysia*, *International Journal Of Independen Research And Studies*, Vol. 2, No. 2, pp. 66-78.
- Narsim, 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Cilacap. Tesis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia di Semarang .
- Nawawi, 2008. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito A.S, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pradanawati dan Dewi, 2011, Pengaruh Komunikasi Intrnal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang, *Jurnal Mana-*

- jemen.*
- Rivai, V.H., Sagala, J.E., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- S. Suharsono, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang) lewat eprints.undip.ac.id/.../ PENGARUH KEPUASAN_ KERJA_ TERHADAP.....tanggal 11 Desember 2014
- Sallef, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W.A.W., 2011. The Effect Of Motivasi On Job Perfomance Of State Government Employees In Malaysia, *International journal of humanities and science*, Vil. 1, No. 4.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama
- Sehgal, S., 2012 Relationship Between Work Environment And Productivity, *International Journal Of Engineering Reseac And Applications*, Vol. 2, Issre 4, pp. 1992-1995
- Sofyan, D.K., 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol.2, No.1, hal. 18-23
- Sopiah, 2008., *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Subakti Syaiin, 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007. Tesis Universitas Sumatera Utara Medan
- Sudirman, R., 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Tugas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Banyuwangi, *Jurnal Ilmiah PROGRESIF*. Vol 4, No. 10, hal. 1-16.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, HM.S., 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Sunyoto, D., 2012. *Teori, Kuesioner, dan Aplikasi Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suprihatmi,S.W., 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1 No.1, hal. 113 – 127.
- Sutikno, 2007. *The Power Of Emphaty in Leadership*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, E., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, H. Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tohardi, A., 2002. *Pembahasan Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Torang, S., 2013. *Organisasi & Manajemen (Prilaku,Struktrual, Budaya, & Perubahan Organisasi)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Tesis Program Megister Ilmu Administrasi Universitas Diponogoro.
- Waligito, B., 1990 *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi ke tiga, Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo, B.K., 2013. Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Se Kota Semarang, *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 5, No.2, hal 36-47.
- Widodo, T., 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo, Kota Salatiga), *Among Makarti*, Vol.3,

- No. 5, hal 14 – 35
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.
- Wursanto, Ign., 2003. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: ANDI
- Yusran. 2012. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan Di Makasar. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/916>. tanggal 12 Desember 2014
- Pengaruh Motivasi Kerja_Kemampuan_Kerja_D... (www.academia.edu/.../) tanggal 11 Desember 2014
- www.slideshare.net/mobile/Ersa_Amanah_hubungan-motivasi-kepuasan-kerja-disiplin-kerja-... tanggal 11 Desember 2014
- www.unaki.ac.id/.../149-pengaruh-disiplin-kerja -terhadap-kinerja-karya-... tanggal 11 Desember 2014
- Yanidrawati.2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. E-Journal jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/download/753/799 tanggal 11 Desember 2014.