

Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muskadi Sembiring¹, Jufrizen², Hasrudy Tanjung^{3*}

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

*Koresponden: hasrudytanjung@umsu.ac.id

Kata Kunci:

Motivasi, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRAK

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

Keyword:

Motivation, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRACT

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

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

PENDAHULUAN

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

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

Untuk mencapai visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang maka dibuat pembagian tugas pada 4 (empat) bidang yaitu : Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi dan Bidang Aset. Keempat bidang tersebut harus saling berkoordinasi dan bekerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan keuangan dan aset sehingga dapat terwujud penyajian laporan keuangan yang akuntabel. Kerjasama dengan seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Deli Serdang tentunya juga harus dilakukan karena keseluruhannya tentu mempunyai kontribusi bagi terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset yang baik. Dalam mewujudkan visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang tentunya sangat membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang mempunyai motivasi yang tinggi serta kemampuan kerja yang baik. Dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja yang baik diharapkan akan timbul dengan sendirinya kepuasan kerja dan juga kinerja yang baik dikalangan Aparatur Sipil Negara.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. Dalam hal melakukan sebuah dorongan tentu banyak hal yang mempengaruhinya bisa itu berasal dari

tim yang baik dengan kerjasama yang baik atau ke inovatifan bawahan dalam memecahkan masalah. Namun pada kenyataannya fenomena yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang terlihat bahwa sumber daya manusia yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang tersebut kurang memiliki kematangan pribadi sehingga tidak bisa melakukan kerja sama yang baik di dalam tim sehingga menurunnya motivasi pegawai dalam bekerja yang berdampak kepada kurang efesiennya kinerja dan kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Selain kurang efesiennya kerjasama di dalam tim karena kurang matang keperibadian pegawai sehingga berdampak kepada kurangnya inovatif dan kreatif sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang kurang efektif. Ada sebagian dari pegawai yang kurang mampu berinovasi dalam bekerja dimana mereka tidak mau melakukan kegiatan lain seperti membantu teman yang kerjanya belum selesai atau menyampaikan ide ide kreatif dan inovatif untuk mempermudah kinerja pegawai. Hal yang demikian terjadi karena kurangnya motivasi pegawai dalam hal mewujudkan visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

Selain kurang efesiennya motivasi pegawai dalam hal mewujudkan visi dan misi instansi kemampuan kerja pegawai juga kurang efisien. Menurut Soelaiman (2007) kemampuan adalah "sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang di miliki dari lahir dan seorang pimpinan harus pandai melihat hal tersebut sehingga pada saat melakukan perekrutan pegawai baru di butuhkan sesi interview atau wawancara untuk mengetahui kemampuan yang di miliki calon pegawai tersebut namun pada kenyataannya banyak instansi yang melakukan sesi wawancara secara asal –asalan sehingga Sumber daya manusia yang di dapatkanpun secara asal – asalan dan fenomena yang terjadi adalah banyak dari para pegawai yang kurang mampu dalam menangkap atau menghubungkan informasi yang diberikan oleh teman kerja ataupun pimpinan. Karena kurang cakupnya pemahaman verbal yang di miliki oleh para pegawai sehingga sering sekali informasi yang di sampaikan tidak sinkron dengan apa yang diharapkan. Penalaran deduktif pegawai juga sering sekali bermasalah pegawai agak sulit melogikakan perintah yang di berikan teman dan atasan pegawai selalu berpikiran negatif terlebih dahulu saat di berikan arahan baik itu dari teman atau atasan. Pegawai juga sering lalai dan sangat lemah sehingga sering lupa mengerjakan tugas tugas yang di berikan sehingga atasan sering sekali mengulang ulang perintah tugas yang sudah di pernah diberikan. Hal yang demikian pula yang menjadikan kurang efesiennya kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Sehingga visi dan misi Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang lambat tercapai.

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

Sehingga kepuasan kerja para bawahan terhadap instansi yang menaunginnya kurang maksimal, Menurut Robbins & Judge (2011) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima

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

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

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Nazir, 2005) penelitian deskriptif adalah metode penelitian dalam status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 60 orang, oleh karena jumlah populasi yang sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM – PLS. Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis data. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

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

1. Analisis Konsistensi Internal

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

Tabel 1. Analisis Konsistensi Internal

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

Sumber: Diolah tahun 2020

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel 1 diperoleh hasil bahwa variabel X1 (motivasi) memiliki nilai reliabilitas komposit X1 (0.965) > 0.60 maka variabel X1 adalah reliabel. Variabel X2 (Kemampuan Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposit X2 (0.974) > 0.60 maka variabel X2 adalah reliabel. Variabel Y1 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposit Y1 (0.917) > 0.60 maka variabel Y1 adalah reliabel. Variabel Y2 (Kinerja) memiliki nilai reliabilitas (0.908) > 0.60 maka variabel Y2 adalah reliabel.

2. Validitas Konvergen

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

Tabel 2. Validitas Konvergen

	X1	X2	Y1	Y2
x1.1	0.871			
x1.2	0.895			
x1.3	0.920			
x1.4	0.794			
x1.5	0.882			
x1.6	0.905			
x1.7	0.839			
X1.8	0.938			
x2.1		0.960		
x2.2		0.974		
x2.3		0.835		
x2.4		0.971		
x2.5		0.918		
X2.6		0.912		
Y1.1			0.721	
Y1.2			0.716	
Y1.3			0.678	
Y1.4			0.771	
Y1.5			0.741	
Y1.6			0.666	

Y1.7	0,860
Y1.8	0,623
Y1.9	0,843
Y1.10	0,609
Y2.1	0.829
Y2.2	0.873
Y2.3	0.797
Y2.4	0.851
Y2.5	0.692
Y2.6	0.616
Y2.7	0.582
Y2.8	0.679

Sumber: Diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar pada tabel 2 diatas diperoleh hasil bahwa, nilai outer loading ($X1.1=0.871$; $X1.2=0.895$; $X1.3=0.920$; $X1.4=0.794$; $X1.5=0.882$; $X1.6=0.905$; $X1.7=0.839$; $X1.8=0.938$). Semua nilai indikator X1 adalah valid, karena semua nilai outer loading untuk semua indikator $X1 > 0.4$. Nilai *outer loading* untuk ($X2.1=0.960$; $X2.2=0.974$; $X2.3=0.835$; $X2.4=0.971$; $X2.5=0.918$; $X2.6=0.912$). Semua nilai indikator X2 adalah valid, karena semua nilai outer loading untuk semua indikator $X2 > 0.4$. Nilai *outer loading* untuk ($y1.1=0.721$; $y1.2=0.678$; $y1.3=0.771$; $y1.4=0.741$; $y1.5=0.666$; $y1.6=0.860$; $y1.7=0.623$; $y1.8=0.843$; $y1.9=0.609$; $y1.10=0.716$). Semua indikator variabel Y1 adalah valid, karena semua nilai outer loading untuk semua indikator $y1 > 0.4$. Nilai *outer loading* untuk ($Y2.1=0.829$; $Y2.2=0.873$; $Y2.3=0.797$; $Y2.4=0.851$; $Y2.5=0.692$; $Y2.6=0.616$; $Y2.7=0.582$; $Y2.8=0.679$). Semua nilai indikator untuk variabel Y2 adalah valid, karena semua nilai outer loading semua indikator $Y2 > 0.4$.

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

Tabel 3. Validitas Diskriminan

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

Sumber: Diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 = -0.021; korelasi variabel X1 dengan y1 = 0.582; korelasi variabel X1 dengan Y2 = 0.696; korelasi variabel X2 dengan y1 = -0.096; korelasi variabel X2 dengan Y2 = 0.140; korelasi variabel y1 dengan Y2 = 0.516. Nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya adalah 0.696.

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

Analisis Model Struktural (Inner Model)

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

1. Koefisien Determinasi (R-Square)

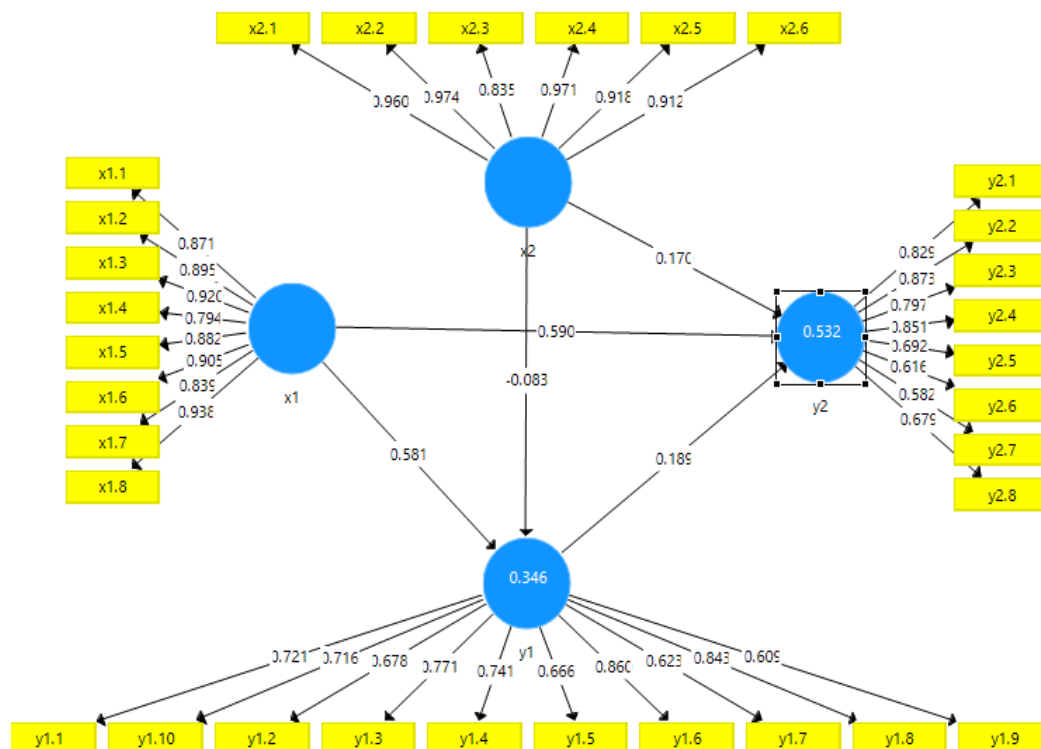
Koefisien determinasi (*R-Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

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

Sumber : Diolah tahun 2020

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

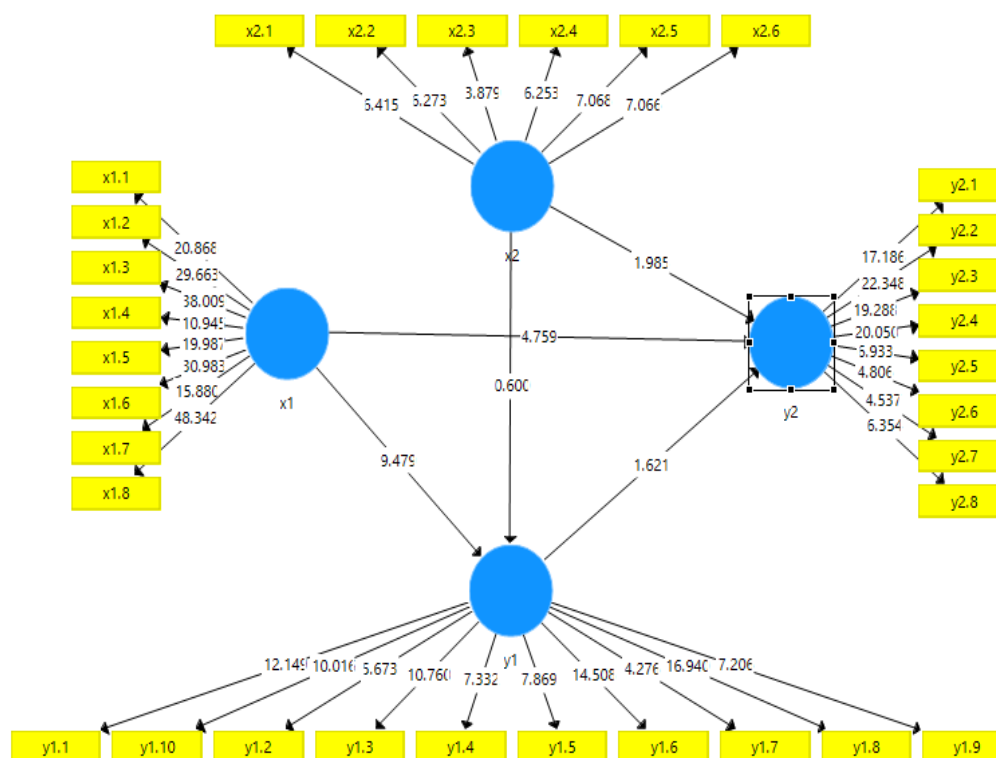


Gambar 1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Sumber : Diolah tahun 2020

2. Pengujian Hipotesis

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



Gambar 2. Koefisien Jalur

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS3

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

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

Tabel 5. Hipotesis Pengaruh Langsung

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

Sumber : Diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh; pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.581 (positif), maka peningkatan nilai variabel motivasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.000) $< \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.590 (positif), maka peningkatan nilai variabel motivasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values

(0.000) $< \alpha$ (0.05), sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.083 (negative), maka peningkatan nilai variabel kemampuan kerja akan di ikuti oleh penurunan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values (0.549) $> \alpha$ (0.05), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.

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

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

Selanjutnya pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Pengujian hipotesis tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening X_3 bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening X_3 tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 6. Total Pengaruh Tidak Langsung

	Ordinal Sampel	Sampel Mean	Standart Deviasi	T Statistik	P Values
$X_1 \rightarrow y_1$					
$X_1 \rightarrow Y_2$	0.110	0.114	0.073	1.499	0.135
$X_2 \rightarrow y_1$					
$X_2 \rightarrow Y_2$	-0,016	-0.015	0.035	0,445	0.656
$Y_1 \rightarrow Y_2$					

Sumber : Diolah tahun 2020

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

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

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.581 (positif), maka peningkatan nilai variabel motivasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.000) $< \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal ini bermakna apabila motivasi pegawai membaik maka kepuasan kerja pegawai juga akan membaik. Hasil penelitian didukung

dari hasil tabulasi distribusi frekuensi jawaban responden yang mana, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju atas semua pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

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

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

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

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

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.083 (negative), yang bermakna bahwa peningkatan nilai variabel kemampuan kerja akan diikuti oleh penurunan nilai kepuasan kerja. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-Values (0.549) $> \alpha$ (0.05), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal yang demikian disebabkan karena rasa ego yang tinggi dari para karyawan bisa dilihat dari pendidikan yang tinggi namun tidak mendapatkan hasil yang sesuai. Pada variabel kemampuan kerja sangat banyak yang memberikan pernyataan tidak setuju dari setiap butir pernyataan. Dan pada variabel kepuasan juga ada yang memberikan pernyataan tidak setuju. Sehingga akhirnya mendapatkan hasil yang negatif. Maka Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja bukan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Priadana & Ruswandi, 2013) menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga hasil

penelitian penelitian (Sekartini, 2016) yang menemukan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.170 (positif), maka peningkatan nilai variabel kemampuan kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.048) $< \alpha$ (0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai maka semakin baik juga kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (J Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Prasetyo, Musadieg, & Iqbal, 2015) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

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

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

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai (0.110) $<$ nilai koefisien pengaruh langsung (0.590), maka variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang di

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

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai $(-0.016) < \text{nilai koefisien pengaruh langsung } (0.170)$, maka variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Arshadi & Zare, 2015) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan kesimpulan dapat diberikan saran yaitu Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus sering memberikan motivasi kepada pegawainya, harus meningkatkan kemampuan kerja dan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus sering mengikuti karyawan untuk mengikuti pelatihan peningkatan kemampuan. Pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus bisa memberikan contoh yang baik terhadap karyawan sehingga bisa memotivasi bawahannya untuk lebih baik lagi. Kekompakan di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang harus tetap terjaga. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawannya. Bagi pihak – pihak yang ingin memperbaiki kinerja yang sesuai dengan variabel yang peneliti teliti ataupun bagi pihak – pihak yang ingin menjadikan tesis ini menjadi referensi maka Tesis ini Di perbolehkan untuk di jadikan referensi ataupun bahan rujukan untuk memperbaiki kinerja.

REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

- Arshadi, N., & Zare, R. (2015). Leadership effectiveness, perceived organizational support and work ability: Mediating role of job satisfaction. *International Journal of Behavioral Sciences*, 10(1), 36–41.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Ayub, N., & Rafif, S. (2011). The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction. *Pakistan Business Review*, 13(2), 322–347.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 4(6), 5763–5776.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamdiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 10–17.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, D. T., Musadieq, M. Al, & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Priadana, S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 52–63.
- Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saeed, R., Lodhi, R. N., Hayee, H. M. A., Shakeel, M., Mahmood, Z., & Ahmad, M. (2013). The effect of extrinsic motivational instruments on job satisfaction: A case of Pakistani financial services companies. *World Applied Sciences Journal*, 26(12), 1657–1661.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Soelaiman, S. (2007). *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja* (2nd ed.). Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.