

## **Optimalisasi Kinerja Organisasi: Menggagas Momentum Melalui Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara**

**Hasniaty<sup>1</sup>, Alexzander Widayantoro<sup>2</sup>, Syamsuddin Bidol<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Fajar, Makassar

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara dengan jumlah 47 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran angket online dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan beberapa metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis jalur dan sobel. Hasil Penelitian pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan secara statistik sehingga Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; Kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan secara statistik; Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai; Kepuasan kerja memediasi hubungan kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

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

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation and work ability on performance with job satisfaction as an intervening variable. The research method used in this study is quantitative research methods. The population in this study were all employees working at Badan Kesatuan Bangsa dan Politik of Penajam Paser Utara Regency. With a total of 47 people. The number of samples used in this study amounted to 47 people using saturated sample methods. The data used in this study is primary data, namely by distributing online questionnaires. The measurement scale used is a Likert scale. Data analysis techniques are quantitative data analysis techniques using several statistical methods. The statistical methods used are multiple regression analysis, path analysis and Sobel.*

*The results of research at the Badan Kesatuan Bangsa dan Politik of Penajam Paser Utara Regency show that work motivation has a significant positive effect on employee job satisfaction; Work ability has a significant positive effect on employee job satisfaction; Work motivation has a positive relationship with employee performance but is not statistically significant so that work motivation does not have a significant positive effect on employee performance; Work ability has a positive relationship with employee performance but is not statistically significant; Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance; Job*

*satisfaction does not mediate the relationship between work motivation and employee performance; Job satisfaction mediates the relationship between work ability and employee performance.*

**Keywords:** *motivation, Work ability, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Copyright (c) 2024 Hasniaty

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [nitahasniaty@gmail.com](mailto:nitahasniaty@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan entitas kompleks yang terdiri dari berbagai komponen, termasuk sumber daya manusia (SDM), peralatan, sarana-prasarana, keuangan, dan mekanisme kerja. Ahli manajemen seringkali menekankan pentingnya sinergi antara komponen-komponen ini dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw (2006) mengungkapkan bahwa untuk tetap kompetitif, organisasi harus memperhatikan aspek fisik, keuangan, kemampuan pemasaran, dan terutama SDM. Sementara itu, Simamora (2004) menekankan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja.

Dalam konteks Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam manajemen SDM dan pengembangan kinerja organisasi. Sigit Prasetyo (2014) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan pegawai dapat mengakibatkan berbagai masalah, termasuk penurunan motivasi, kurangnya disiplin, dan kinerja yang rendah. Namun, perlu dicatat bahwa faktor-faktor seperti gaji yang kurang, keterbatasan anggaran organisasi, dan kurangnya program pelatihan dan pengembangan juga turut berperan dalam menentukan kinerja organisasi.

Dari sudut pandang manajemen, motivasi merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Robbins (2008) menggambarkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tepat, pegawai akan lebih termotivasi untuk berkinerja optimal dan berkomitmen terhadap tugasnya.

Dari hasil wawancara dengan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara, terungkap bahwa permasalahan kinerja organisasi meliputi kurangnya keterkaitan antarbidang kerja, keterlambatan laporan, disiplin kerja yang rendah, dan absensi yang tidak konsisten. Kepuasan kerja juga menjadi masalah, terutama ketika pegawai merasa kurang dihargai atau kurang mendapatkan penghargaan atas kinerjanya.

Untuk mengatasi masalah-masalah ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif. Selain meningkatkan motivasi pegawai melalui pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik, juga penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja, seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya program pengembangan SDM. Melalui langkah-langkah ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara dapat meningkatkan kinerja organisasinya secara keseluruhan.

## ***Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis***

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang dapat diuji dengan melakukan prediksi dan analisis hubungan logis dari data empiris (Sekaran & Bougie, 2016). Namun, tidak semua penelitian merumuskan hipotesis, penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif biasanya tidak perlu

merumuskan hipotesis (Paramita et al., 2021). Penelitian ini tidak menggunakan hipotesis karena bersifat deskriptif berdasarkan hasil eksplorasi faktor menggunakan teknik analisis data Exploratory Factor Analysis (EFA), dimana EFA tidak secara langsung memberikan struktur yang diperlukan untuk pengujian hipotesis (Hair et al., 2019).

***Dalam konteks Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara, terdapat keterkaitan yang kompleks antara berbagai variabel yang memengaruhi kinerja organisasi. Berikut adalah beberapa hubungan antar variabel yang relevan yakni :***

**Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai:** Menurut Simamora (2004), kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja dan penghargaan yang diterima, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

**Motivasi dan Kinerja Pegawai:** Robbins (2008) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

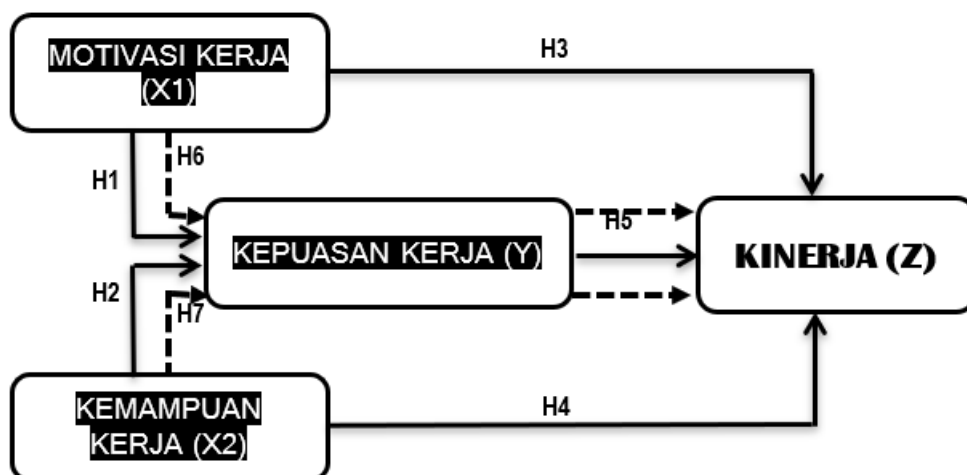
**Gaji dan Kepuasan Kerja:** Menurut Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw (2006), gaji yang memadai atau sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, Prasetyo (2014) menunjukkan bahwa gaji yang kurang dari harapan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berdampak negatif pada kinerja.

**Keterkaitan antar Bidang Kerja:** Kreitner & Kinicki (2003) menekankan pentingnya koordinasi dan kolaborasi antarbidang kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kurangnya keterkaitan dan komunikasi yang buruk antarbidang kerja dapat menghambat efisiensi dan kinerja keseluruhan.

**Pendidikan dan Pelatihan dengan Kemampuan Kerja:** Menurut Sinambela (2016), program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

**Anggaran Organisasi dengan Program Pengembangan:** Robbins (2008) mencatat bahwa keterbatasan anggaran dapat menjadi hambatan dalam mengimplementasikan program pengembangan SDM. Tanpa dukungan keuangan yang memadai, organisasi mungkin kesulitan menyediakan pelatihan dan infrastruktur yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Disiplin Kerja dan Kinerja:** Kreitner & Kinicki (2003) juga menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi. Ketika pegawai mematuhi aturan dan tata tertib yang ditetapkan, produktivitas dan kinerja organisasi cenderung meningkat



**Gambar 1 : Kerangka Pikir**

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Peneliti bermaksud untuk mencoba menggali bagaimana dan apa yang menjadi pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara

Alasan memilih jenis penelitian ini adalah karena peneliti berupaya menggali data berupa pandangan responden/informan dalam bentuk cerita rinci dan data hasil pengamatan di lapangan terkait Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) dan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan secara langsung maupun tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS dipilih oleh peneliti karena analisis tersebut dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen.

Alasan dipilihnya model regresi linier berganda karena dapat menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan tersebut, maka berikut adalah persamaan regresinya:

a. Persamaan Model Pertama

$$Z = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 \dots\dots\dots(1)$$

b. Persamaan Model Kedua

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3\dots\dots\dots(2)$$

c. Persamaan Model Ketiga

$$Y = \beta Z\dots\dots\dots(3)$$

### Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t-statistik pada dasarnya terlihat tingkat pengaruh suatu variabel penjelas guna menjelaskan variasi variabel terkait. guna mengetahui apakah hipotesis diterima, dilakukan uji-t membandingkan hasil t hitung dan t tabel dengan tingkat signifikan di bawah 0,05.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan. Itu ada di variabel Y (bersama-sama) untuk tujuan pengecekan. Bisa dibilang bahwasanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin melemah seiring dengan semakin kecilnya nilai koefisien determinasi (R-kuadrat). Sebaiknya, semakin dekat koefisien deteminasi ke 1, semakin kuat pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun besar kecilnya nilai koefisien deteminasi yang terlihat dari R Square yakni antara 01. Sedangkan jika terdapat R Square dengan minus (-), maka variabel X serta Y dikatakan tidak valid.

### Pengukuran Variabel

Definisi Operasional dalam konteks penelitian adalah penjelasan rinci tentang bagaimana variabel-variabel dalam penelitian akan diukur atau didefinisikan secara konkret.

Definisi operasional memberikan petunjuk yang jelas dan terukur tentang cara pengumpulan data dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

Mengacu pada judul yang diungkapkan peneliti ini yakni Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. Maka Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel *intervening* (mediasi).

#### *Pengukuran Variabel*

Definisi Operasional dalam konteks penelitian adalah penjelasan rinci tentang bagaimana variabel-variabel dalam penelitian akan diukur atau didefinisikan secara konkret. Definisi operasional memberikan petunjuk yang jelas dan terukur tentang cara pengumpulan data dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

**Tabel. 1 Defenisi Operasional**

| <b>Variabel</b> | <b>Definisi</b>                                           | <b>Indikator</b>                                                                                        | <b>Deskripsi</b>                                                                                                                                                                                                                               | <b>Skala</b>  |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Motivasi (X1)   | Sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. (Sutrisno, 2016) | <i>Need for achievement</i><br><i>Need for affiliation</i><br><i>Need for power</i><br>(Sutrisno, 2016) | kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain | <i>Likert</i> |

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kemampuan (X2)     | Semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pengalaman, sikap dan keterampilan hingga mencapai kesanggupan kerja dari pegawai. Paramita & Warso (2016)                                                                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Pelatihan</li> <li>3. Pengalaman</li> <li>4. Keterampilan</li> <li>5. Kesanggupan kerja</li> </ol> Paramita & Warso (2016)             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fondasi dimana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerja.</li> <li>2. Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.</li> <li>3. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.</li> <li>4. Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaannya, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.</li> <li>5. Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya.</li> </ol> | Likert |
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Rekan sekerja</li> <li>4. Atasan</li> <li>5. Promosi</li> <li>6. Lingkungan Kerja</li> </ol> Marihot (2002) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa berupa uang yang diberikan. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya dan kinerjanya maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.</li> <li>2. Yang dirasakan oleh pekerja, dari pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.</li> <li>3. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.</li> <li>4. Orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan</li> </ol>                                                                                                                                                                                                       | Likert |

|             |                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|             | yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Hasibuan (2009) |                                                                                                                                         | <p>peraturan yang berlaku dalam perusahaan</p> <p>5. program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Akan memotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja, sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya di perusahaan.</p> <p>6. Lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.</p>                                                                                                                             |        |
| Kinerja (Z) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015) | <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>5. Kemandirian</p> <p>Mangkunegara (2015)</p> | <p>1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.</p> <p>2. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</p> <p>3. Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.</p> <p>4. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)</p> <p>5. Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komptmen kinerja.</p> | Likert |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Sehingga, pada penelitian ini terdapat dua model regresi linear berganda, diantara Model Regresi I adalah model regresi linear berganda dengan variabel kinerja kerja sebagai variabel dependen dan Model Regresi II adalah model regresi linear berganda dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Adapun pengujian hipotesis pada penelitian ini gunakan signifikansi atau alpha sebesar 5%.

### A. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2**  
**Hasil Koefisien Determinasi Model Regresi I**

| Model Summary <sup>b</sup>                                 |                    |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                      | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                          | 0,680 <sup>a</sup> | 0,463    | 0,438             | 3,15688                    |
| a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja |                    |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja                      |                    |          |                   |                            |

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 26.0, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada Model Regresi I sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara dipengaruhi secara simultan oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Determinasi Model Regresi II**

| Model Summary <sup>b</sup>                                                 |                    |          |                   |                            |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                      | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                          | 0,666 <sup>a</sup> | 0,443    | 0,404             | 2,70411                    |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja |                    |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja                                             |                    |          |                   |                            |

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 26.0, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada Model Regresi II sebesar 0,404 atau 40,4%. Hal ini menyatakan bahwa kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara dipengaruhi secara simultan oleh motivasi kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja sebesar 40,4%, sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### B. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan atau serentak terhadap variabel dependen. Adapun kriteria keputusan pada uji F menggunakan uji signifikan 5% adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau nilai signifikansi (Sig.)  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun F tabel pada Model Regresi I dengan menggunakan jumlah responden ( $n$ ) = 47 dan jumlah variabel (independen dan dependen) = 3 pada tingkat signifikansi 5% adalah 3,209. Sementara, F tabel pada Model Regresi II dengan menggunakan jumlah responden ( $n$ ) = 47 dan jumlah variabel (independen dan dependen) = 4 pada tingkat signifikansi 5% adalah 2,822. Hasil uji simultan atau uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**

**Hasil Uji Simultan (Uji F) Model Regresi I**

| ANOVA <sup>a</sup>                                         |            |                |    |             |        |                    |
|------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model                                                      |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                                                          | Regression | 377,459        | 2  | 188,729     | 18,938 | 0,000 <sup>b</sup> |
|                                                            | Residual   | 438,499        | 44 | 9,966       |        |                    |
|                                                            | Total      | 815,957        | 46 |             |        |                    |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja                      |            |                |    |             |        |                    |
| b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja |            |                |    |             |        |                    |

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 26.0, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4, diketahui nilai F hitung sebesar 18,938 ( $> F$  tabel = 3,209) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara uji signifikan 5%, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) Model Regresi II**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                         |            |                |    |             |        |                    |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model                                                                      |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                                                                          | Regression | 250,212        | 3  | 83,404      | 11,406 | 0,000 <sup>b</sup> |
|                                                                            | Residual   | 314,426        | 43 | 7,312       |        |                    |
|                                                                            | Total      | 564,638        | 46 |             |        |                    |
| a. Dependent Variable: Kinerja                                             |            |                |    |             |        |                    |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja |            |                |    |             |        |                    |

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 26.0, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5, diketahui nilai F hitung sebesar 11,406 ( $> F$  tabel = 2,822) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara uji signifikan 5%, motivasi kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

### C. Uji Parsial (Uji t) : Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk melihat adanya pengaruh signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun kriteria keputusan pada uji t dengan menggunakan uji signifikansi 5% adalah jika nilai  $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $|t \text{ hitung}| \leq t \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi (Sig.)  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun tabel Model Regresi I dalam penelitian ini dengan menggunakan jumlah responden ( $n$ ) = 47 dan jumlah variabel (independen dan dependen) = 3 pada tingkat signifikansi 5% (*one way*) adalah 1,680. Sementara, t tabel Model Regresi II dalam penelitian ini dengan menggunakan jumlah responden ( $n$ ) = 47 dan jumlah variabel (independen dan dependen) = 4 pada tingkat signifikansi 5% (*one way*) adalah 1,681. Hasil uji parsial atau uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**

**Hasil Uji Parsial (Uji t) Model Regresi I**

| Model                               |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. (two-tailed) | Sig. (one-tailed) |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------|-------------------|
|                                     |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |                   |                   |
| 1                                   | (Constant)      | 11,453                      | 6,483      |                           | 1,766 | 0,084             | 0,042             |
|                                     | Motivasi Kerja  | 0,422                       | 0,192      | 0,296                     | 2,200 | 0,033             | 0,017             |
|                                     | Kemampuan Kerja | 0,545                       | 0,158      | 0,466                     | 3,458 | 0,001             | 0,001             |
| Dependent Variable : Kepuasan Kerja |                 |                             |            |                           |       |                   |                   |

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 26.0, 2024

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t) Model Regresi II**

| Model                                |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. (two-tailed) | Sig. (one-tailed) |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------|-------------------|
|                                      |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |                   |                   |
| 1                                    | (Constant)      | 8,752                       | 5,747      |                           | 1,523 | 0,135             | 0,068             |
|                                      | Motivasi Kerja  | 0,218                       | 0,173      | 0,184                     | 1,261 | 0,214             | 0,107             |
|                                      | Kemampuan Kerja | 0,085                       | 0,152      | 0,087                     | 0,558 | 0,579             | 0,290             |
|                                      | Kepuasan Kerja  | 0,399                       | 0,129      | 0,480                     | 3,092 | 0,003             | 0,002             |
| Dependent Variable : Kinerja Pegawai |                 |                             |            |                           |       |                   |                   |

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 26.0, 2024

Penjelasan hasil uji parsial atau uji t Model Regresi I pada tabel 6 dan Model Regresi II pada tabel 7 akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) **Hipotesis 1:** *Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.*

Berdasarkan hasil Model Regresi I pada Tabel 6, diperoleh variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,422 dengan nilai t hitung sebesar 2,200 > t tabel 1,680 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,017 < 0,05, yang artinya hipotesis pertama (H1) diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian dapat disimpulkan secara uji statistik 5%, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

- 2) **Hipotesis 2:** *Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.*

Berdasarkan hasil Model Regresi I pada Tabel 6, diperoleh variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,545 dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,458 > t$  tabel 1,680 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang artinya hipotesis kedua (H2) diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian dapat disimpulkan secara uji statistik 5%, kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

3) **Hipotesis 3:** *Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.*

Berdasarkan hasil Model Regresi II pada Tabel 7, diperoleh variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,422 dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,261 \leq t$  tabel 1,681 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,107 \geq 0,05$ , yang artinya hipotesis ketiga (H3) ditolak atau data tidak mendukung hipotesis. Hal ini menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian dapat disimpulkan secara uji statistik 5%, motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

4) **Hipotesis 4:** *Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.*

Berdasarkan hasil Model Regresi II pada Tabel 7, diperoleh variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,085 dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $0,558 \leq t$  tabel 1,681 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,290 \geq 0,05$ , yang artinya hipotesis keempat (H4) ditolak atau data tidak mendukung hipotesis. Hal ini menunjukkan kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian dapat disimpulkan secara uji statistik 5%, kemampuan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

5) **Hipotesis 5:** *Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.*

Berdasarkan hasil Model Regresi II pada Tabel 7, diperoleh variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,399 dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,092 \leq t$  tabel 1,681 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,002 < 0,05$ , yang artinya hipotesis kelima (H5) diterima atau data mendukung hipotesis. Dengan demikian dapat disimpulkan secara uji statistik 5%, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

Pengujian hipotesis mediasi pada penelitian ini menggunakan uji Sobel dengan perhitungan kalkulator tes sobel dari Kristopher J. Preacher (Vanderbilt University), Geoffrey J. Leonardelli (University of Toronto). Menurut Dachlan (2014:465), uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, hipotesis diterima atau mediasi signifikan jika nilai mutlak sobel-test  $> t$ -tabel two way (1,96) dan nilai  $p$ -value  $< 0,05$ . Adapun hasil pengujian hubungan mediasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Output Uji Sobel Test Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

| Input:         |       | Test statistic: |            | Std. Error: | p-value:   |
|----------------|-------|-----------------|------------|-------------|------------|
| a              | 0.422 | Sobel test:     | 1.79163235 | 0.09398022  | 0.07319188 |
| b              | 0.399 | Aroian test:    | 1.73247693 | 0.09718917  | 0.08318868 |
| s <sub>a</sub> | 0.192 | Goodman test:   | 1.85729295 | 0.09065775  | 0.06326949 |
| s <sub>b</sub> | 0.129 | Reset all       | Calculate  |             |            |

Sumber: Perhitungan kalkulator tes sobel pada <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, diketahui hubungan MOT → KEP → KIN memiliki hasil sobel test sebesar 1,792 ( $\leq 1,96$ ) dan nilai p-value sebesar 0,073 ( $\geq 0,05$ ), yang berarti kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keenam (H6) yang menduga kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai ditolak atau data tidak mendukung hipotesis.

Tabel 9

#### Hasil Output Uji Sobel Test Kepuasan Kerja Memediasi Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

| Input:         |       | Test statistic:          | Std. Error: | p-value:   |
|----------------|-------|--------------------------|-------------|------------|
| a              | 0.545 | Sobel test: 2.30280891   | 0.09443033  | 0.0212896  |
| b              | 0.399 | Aroian test: 2.25097205  | 0.09660493  | 0.02438731 |
| s <sub>a</sub> | 0.158 | Goodman test: 2.35840024 | 0.09220445  | 0.01835389 |
| s <sub>b</sub> | 0.129 | Reset all                | Calculate   |            |

Sumber: Perhitungan kalkulator tes sobel pada <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, diketahui hubungan KEM → KEP → KIN memiliki hasil sobel test sebesar 2,302 ( $\geq 1,96$ ) dan nilai p-value sebesar 0,213 ( $\geq 0,05$ ), yang berarti kepuasan kerja memediasi hubungan kemampuan kerja dan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keenam (H7) yang menduga kepuasan kerja memediasi hubungan kemampuan kerja dan kinerja pegawai diterima dan mendukung hipotesis.

#### Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 10

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

| Hipotesis | Keterangan                        | Koefisien Regresi | T Hitung | P-Value | Keputusan                 |
|-----------|-----------------------------------|-------------------|----------|---------|---------------------------|
| H1        | Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja   | 0,422             | 2,200    | 0,017   | Positif, Signifikan       |
| H2        | Kemampuan Kerja → Kepuasan Kerja  | 0,545             | 3,458    | 0,001   | Positif, Signifikan       |
| H3        | Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai  | 0,218             | 1,261    | 0,107   | Positif, Tidak Signifikan |
| H4        | Kemampuan Kerja → Kinerja Pegawai | 0,085             | 0,558    | 0,290   | Positif, Tidak Signifikan |
| H5        | Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai  | 0,399             | 3,092    | 0,002   | Positif, Signifikan       |

Tabel 11

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh Mediasi

| Hubungan | Koefisien Regresi |                         | Nilai Total Pengaruh | Sobel-Test | P-value | Keterangan |
|----------|-------------------|-------------------------|----------------------|------------|---------|------------|
|          | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung |                      |            |         |            |

|                   |        |       |                              |       |       |       |                                            |
|-------------------|--------|-------|------------------------------|-------|-------|-------|--------------------------------------------|
| MOT<br>KEP<br>KIN | →<br>→ | 0,218 | $0,422 \times 0,399 = 0,168$ | 0,386 | 1,792 | 0,073 | Tidak Memediasi<br>( <i>No Mediation</i> ) |
| KEM<br>KEP<br>KIN | →<br>→ | 0,085 | $0,545 \times 0,399 = 0,217$ | 0,302 | 2,303 | 0,021 | Memediasi<br>( <i>Full Mediation</i> )     |

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 26.0, 2024

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan secara statistik. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan secara statistik.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan kemampuan kerja dan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

## Referensi

- As'ad, M. (1995). Psikologi Industri. Edisi IV Yogyakarta: Liberty.
- Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Agung
- Bachrun, Saifuddin (2011). Menyusun Penggajian Berbasis Kompetensi dalam Praktik, PPM, Jakarta
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Benardin dan Russel, Priansa D. (2014). Kinerja dan Profesionalisme guru. Alfabeta. Jakarta
- Dessler. Garry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Friska Nababan (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.
- Ganzach. Y. (1998). *Intelligence and job satisfaction. Academy of Management Journal*, 41 (5): 526-539.
- Ghozali, Imam. (2016). "Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program IBM SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani T. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Handoko T Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan Ke 21. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Harsey, Blanchar dan Johnson, Wibowo (2013). Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Komara, Nelliwati, (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mundakir, Zainuri, (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Muskadi Sembiring (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang*
- McNeese - Smith, Donna, (2011), *"Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment "* *Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41: 2, p. 160-175.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* buku 2. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sidik Priadana (2013) *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat*
- Sigit Prasetyo, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta*
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudirman Gulo, (2020). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas kepemudaan dan olahraga Kabupaten nias barat*
- Surajoyo<sup>1</sup> , Nasruddin<sup>2</sup> , dan Herman Paleni<sup>3</sup> Universitas Bina Insan. *Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan lubuklinggau selatan i dan selatan ii,*
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2002). *Metode Penelitian Administrasi RdD*, Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Priansa D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Tessa Indriani, (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Freight Express Medan*
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi