

## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA ABADI KOTA BIMA**

**Fifi<sup>1</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima<sup>1,2</sup>

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: [fifi05mei@gmail.com](mailto:fifi05mei@gmail.com)<sup>1</sup> [firmaryah90.stiebima@gmail.com](mailto:firmaryah90.stiebima@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV.jaya abadi kota bima, Untuk mengetahui motifasi kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV jaya abadi kota bima , Untuk mengentahui kemampuan kerja kayawan dan motifasi kerja berpengaruh signifikan secara simutlak terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima. Instrumen penelitian kuesioner. Teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan pada CV.Jaya Abadi Kota Bima. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 tetap karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima dengan teknik sampling digunakan yaitu tehnik sampling jenuh. Tekhnik pengumpulan data menggunakan observasi,wawancara,kuesioner,dokumentasi. Tekhnik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien detrmniasi, uji f dan t dengan bantuan spss versi 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima.

**Kata kunci :** kemampuan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

**Abstract:** This study aims to determine the employee's work ability has a partially significant effect on employee job satisfaction at CV.jaya Abadi Kota Bima, to find out work motivation has a partially significant effect on employee job satisfaction at CV Jaya Abadi Kota Bima, to determine employee work ability and motivation. work has a significant effect on employee job satisfaction at CV. Jaya Abadi Bima City. Questionnaire research instrument. The scoring technique used in this research questionnaire is a Likert scale. The population in this study were 59 employees at CV. Jaya Abadi Bima City. The sample in this study were 59 permanent employees at CV. Jaya Abadi Bima City with the sampling technique used, namely the saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The data analysis technique uses validity test, reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination, f and t test with the help of SPSS version 21 for windows. The results showed that work ability had no partial effect on employee job satisfaction, work motivation partially affected employee job satisfaction, work ability and work motivation had a simultaneous effect on employee job satisfaction at CV. Jaya Abadi Bima City.

**Keywords:** work ability, work motivation, job satisfaction

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelolah sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sember daya manusia tersebut dapat di optimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap individu di dalam perusahaan memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam bidang kerja, jika di dorong dengan pemotivasian yang maksimal akan memberikan dampak positif bagi instansi dapat di lihat dari kinerjanya. Peranan kedua variabel ini sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Untuk itu, manajemen

sumber daya manusia juga di tuntut untuk memiliki kemampuan sosial, teknis, pengetahuan dan strategi dalam mengelolah karyawan agar lebih efektif dan efisien.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Menurut Thoha (2013) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan Kerja (ability) Merupakan Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam sautu pekerjaan. Ini di kuatkan oleh Dessler (2010) Menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan oraganisasi atau perusahaan. Motivasi kerja adalah indikator yang membuat seseorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Panggalih & Zulaicha, 2012).kurangnya motivasi kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, Menurut Darmawan (2016),kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Menurut Mangkunegara (2016) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya yakni kurangnya menerima motivasi pada atasnya sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. terdapat keluhan karyawan mengenai kurangnya koodinasi dari manajer perusahaan dapat menurunkan kualitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada CV.Jaya Abadi Kota Bima yakni hal hal yang menurunkan kepuasan kerja di antaranya di sebabkan karna kurangnya kemampuan kerja dimana masih ada beberapa karyawan yang kurang terampil dalam berkerja serta masih kurang melakukan penyelesaian dalam pekerjaan atau bisa dikatakan belum mahir untuk menggunakan fasilitas dalam perusahaan seperti kurang mahir dalam menyusun data pada komputer, jika lihat dari manajer perusahaan tersebut juga kurang tahu mengenai cara memotivasi karyawan sehingga komunikasi antara manajer dan karyawan kurang Harmonis dan Dari sisi karyawaan itu sendiri kurang puas melakukan pekerjaan di karenakan kurangnya berbagai fasilitas penunjang karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motifasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada CV . Jaya Abadi Kota Bima”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins (2015) Kemampuan kerja merupakan Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Thoha

(2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Robbins dan Judge (2014), kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Abdul Qadir (2016) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Menurut Umama (2016) yang mengambil teori dari Gibson et. al. (1996) dinyatakan bahwa kemampuan adalah sifat biological dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik. Adapun Indikator kemampuan kerja menurut Amrullah (2012) adalah:

- 1) Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
- 2) Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
- 3) Pengalaman kerja yang dimiliki
- 4) Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

### **Motivasi Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai sebuah dorongan atau energy yang mampu membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan serta membuat karyawan semakin kuat dalam hal mental dan kepercayaannya pada kemampuan diri sendiri. Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Sedangkan menurut Mujiatun (2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Menurut Rozzaid, Herlambang, dan Devi (2015) Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hamzah (2011) indikator motivasi kerja yaitu :

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan.
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan.
- 3) Adanya harapan dan cita-cita.
- 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri
- 5) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Wexley dan Yuki (2016) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya. Handoko berpendapat (2015) bahwa kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Menurut

Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Zainal dkk (2014) indikator kepuasan kerja yaitu :

- a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai contoh terhadap pekerjaan.
- b) Supervise.
- c) Organisasi dan manajemen.
- d) Kesempatan untuk maju.
- e) Gaji .
- f) Rekan kerja.
- g) Kondisi pekerjaan.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan data kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jaya Abadi Kota Bima.

### **2. Instrumen penelitian**

Instrumen penelitian ini adalah berupa Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.

### **3. Populasi**

Populasi pada penelitian ini sebanyak 59 karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima.

### **4. Sampel dan sampling penelitian**

Sampel penelitian ini adalah pada karyawan CV. Jaya Abadi Kota Bima sebanyak 59 karyawan. Tehnik pengambilan sampling yang di gunakan pada penelitian ini yaitu berupa sampling jenuh

### **5. Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini di lakukan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima tepatnya di jalan di ponegoro kecamatan asakota kota bima. Waktu penelitian ini di lakukan selama tiga bulan di hitung mulai bulan januari 2022 sampai dengan maret 2022 .

### **6. Tehnik pengumpulan data**

- a) **Observasi**, adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang di teliti agar menemukan gambaran mengenai permasalahan pada variabel yang menjadi bahan penelitian.
- b) **Wawancara**, adalah tehnik pengambilan data dengan cara tanya jawab terhadap responden untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan pada variabel yang menjadi bahan penelitian pada objek yang di tuju.
- c) **Kuisisioner**, Kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.
- d) **Dokumentasi**, adalah suatu cara yang di gunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku yang nantinya akan menjadi gambaran mengenai variabel yang di teliti pada objek tersebut.

## **TEKNIK ANALISI DATA**

### **1. Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi-rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula Sugiyono (2016). biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari  $0,300$  maka dinyatakan tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari  $0,600$  (Cronbach's Alfa  $\geq 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah  $0,600$  maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. Sugiyono (2012).

### **3. Uji Regresi Linear Berganda**

Model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor.

### **4. Uji Asumsi klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2016) autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya.

### **5. Uji Koefisien korelasi Berganda**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

### **6. Uji Koefisien determinasi**

Analisis determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### **7. Uji T (statistik)**

Uji signifikansi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut : (a) Jika  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $h_0$  diterima; (b) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan  $\text{hitung} > t \text{ table}$  maka  $h_0$  ditolak (Sugiyono,2012).

## 8. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Validasi

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

NO	Variabel	R Hitung	Nilai Batas	Keterangan
1.	X1.1	0,456	0,300	VALID
2.	X1.2	0,472	0,300	VALID
3.	X1.3	0,475	0,300	VALID
4.	X1.4	0,685	0,300	VALID
5.	X1.5	0,653	0,300	VALID
6.	X1.6	0,567	0,300	VALID
7.	X1.7	0,696	0,300	VALID
8.	X1.8	0,674	0,300	VALID
9.	X2.1	0,786	0,300	VALID
10.	X2.2	0,598	0,300	VALID
11.	X2.3	0,565	0,300	VALID
12.	X2.4	0,629	0,300	VALID
13.	X2.5	0,723	0,300	VALID
14.	X2.6	0,371	0,300	VALID
15.	X2.7	0,474	0,300	VALID
16.	X2.8	0,625	0,300	VALID
17.	X2.9	0,617	0,300	VALID
18.	X2.10	0,62	0,300	VALID
19.	Y.1	0,445	0,300	VALID
20.	Y.2	0,375	0,300	VALID
21.	Y.3	0,570	0,300	VALID
22.	Y.4	0,514	0,300	VALID
23.	Y.5	0,669	0,300	VALID
24.	Y.6	0,684	0,300	VALID
25.	Y.7	0,712	0,300	VALID
26.	Y.8	0,562	0,300	VALID
27.	Y.9	0,564	0,300	VALID
28.	Y.10	0,500	0,300	VALID

29.	Y.11	0,514	0,300	VALID
30.	Y.12	0,397	0,300	VALID
31.	Y.13	0,558	0,300	VALID
32.	Y.14	0,439	0,300	VALID

*Sumber : Olahan Data, 2022*

Berdasarkan Pengujian Validitas Pada Variabel Kemampuan kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Variabel Kemampuan kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) dalam penelitian ini “Valid”

## **B. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kemampuan kerja(X1)	0,733	Reliabel
Motivasi Kerja(X2)	0,810	Reliabel

<b>Tabel 2.</b>	Kepuasan Kerja(Y)	0,808	Reliabel	<b>Hasil</b>
-----------------	-------------------	-------	----------	--------------

**Uji Reabilitasi**

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Berdasarkan Hasil analisis Tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**Reliabel**”, Karena nilai Cronbach Alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

### C. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficient s Beta		
1	(Constant)	21.562	5.284		4.080	.000
	TOTAL.X1	.285	.188	.199	1.513	.136
	TOTAL.X2	.680	.158	.564	4.296	.000

*Sumber : data olahan, 2022*

- 1) Dependen Variable : kepuasan kerja  
 Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :  

$$Y = a + bx$$

$$Y = 21,562 + 0,0285x_1 + 0,680x_2$$

Keterangan:

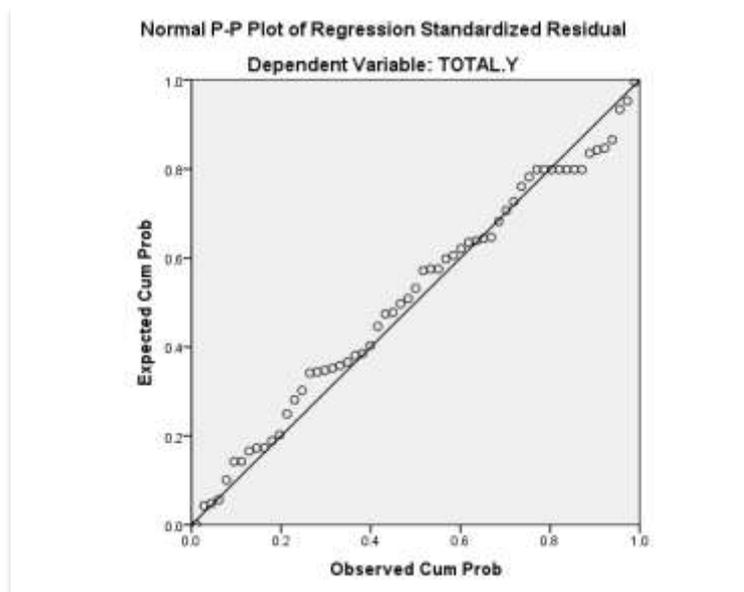
- a. Konstanta (a) =21,562  
 Dengan demikian menunjukkan bahwa jika variabel variabel dependen (Kepuasan kerja) diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 21,562.
- b. Kemampuan kerja ( $\beta_1$ ) =0,285  
 Berarti setiap kenaikan nilai variabel  $x_1$  sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kemampuan kerja sebesar 0,285
- c. Motivasi kerja ( $\beta_2$ ) = 0,680  
 Berarti setiap kenaikan atau perubahan nilai variabel  $x_2$  sebesar satu satuan maka akan menurunkan nilai motivasi kerja sebesar (0,680).

### D. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-Plot .Penyajian Uji Normalitas terlihat pada gambar 1. Dibawah ini:

**Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas**



Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa ini memenuhi syarat normalitas.

**b. Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance <0,10 dan Nilai VIF > 10, maka dinyatakan tidak terjadi mutikolinearitas.

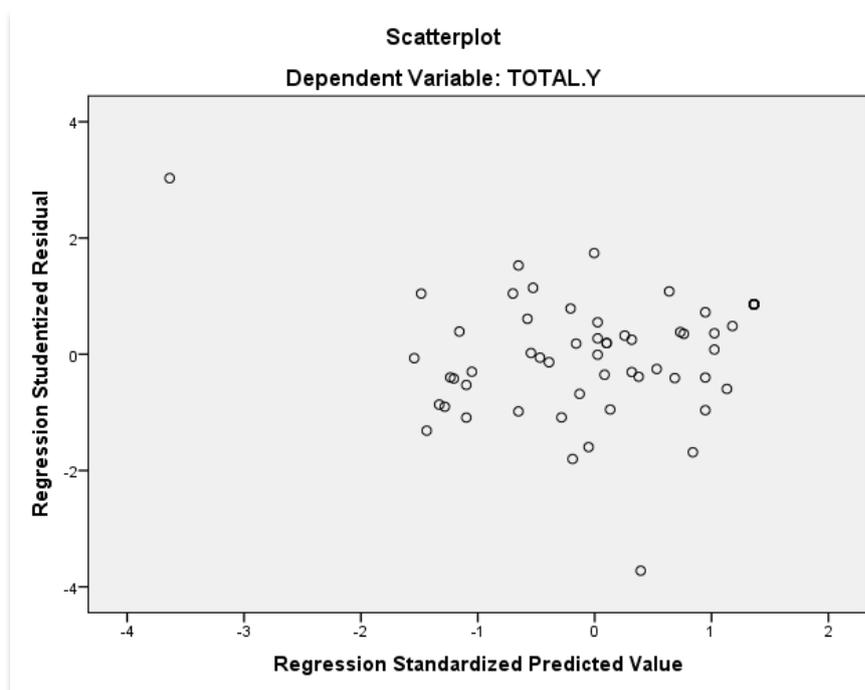
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL.X1	.500	2.000
	TOTAL.X2	.500	2.000

*Sumber : Data olahan, 2022*

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearita

**c. Hasil Uji heteroskedasitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar di atas menggunakan metode grafik Scatterplot. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot membentuk pola tertentu dan tidak menyebar secara sempurna di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala Heteroskedastisitas

#### **d. Hasil Uji autokorelasi**

Uji auto korelasi menggunakan Uji dW Yaitu dengan melihat Nilai Durbin Watson Jika dW berada di antara dU dan dL ( $DU < DW < DL$ ) maka tidak terjadi auto korelasi.

#### **Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Berdasarkan tabel 5 di atas nilai DW = 2,065. Dengan signifikan 5% maka nilai tabel Durbin Watson ( $K;n$ )=(3;59) maka diperoleh DL = 1,509, DU = 1,649 dan  $4 - DL = 2,491$  sehingga  $1,649 < 2,065 < 2,491$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

#### **E. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

##### **Tabel 6. Hasil Uji Koefisien korelasi**

*Sumber data olahan, 2022*

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.499	3.631	2.065

Dari tabel 6. di atas di peroleh nilai korelasi adalah 0,719. hasil tersebut menunjukkan ke eratan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama. untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

**Tabel 7. Tabel perbandingan Tingkat hubungan koefisien korelasi**

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

kolerasi kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 71,9% berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **Hubungan Kuat** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,719 yang berarti tingkat hubungan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Jaya Abadi Kota Bima yaitu memiliki tingkat **Hubungan Kuat**.

**Tabel 8. Hasil Uji koefisien Korelasi**

*sumber data olahan, 2022*

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.499	3.631	2.065

## F. Hasil Uji Koefisien determinasi

Berdasarkan Tabel 8. diatas di peroleh nilai koefisien determinasi (R Square) Sebesar 0,499 Yang berarti bahwa Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,499 nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi (R) , Yaitu  $0,719 \times 0,719 = 0,517$ . Besarnya angka

Koefisien determinasi (R Adjusted Square) Adalah 0,499 atau sama dengan (44,9%). Angka tersebut mengadung arti bahwa variabel Kemampuan kerja (X1) dan Motivasi kerja(X2) terhadap Kepuasan kerja(Y) sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya (100% - 49,9% = 55,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## G. Hasil Uji T

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.562	5.284		4.080	.000
	TOTAL.X1	.285	.188	.199	1.513	.136
	TOTAL.X2	.680	.158	.564	4.296	.000

*Sumber : Data olahan, 2022*

### **H1 = Diduga terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima**

Dari hasil perhitungan yang diperoleh  $t$  hitung = 1,513 dan  $t$  tabel = 2.003 maka  $1,513 < 2,003$  dan signifikansi sebesar  $0,136 > 0,05$  Berarti H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Jaya Abadi Kota Bima.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ni Lu Sekartani (2016) Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh akan meningkatnya kepuasan kerja pada Universitas Warmadewa.

### **H2 = Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima**

Dari hasil perhitungan yang diperoleh  $t$  hitung = 4,296 dan  $t$  tabel = 2.003 maka  $4,296 > 2,003$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  Berarti H2 diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Jaya Abadi Kota Bima.

Hasil ini di perkuat penelitian terdahulu oleh Endo Wijaya Kartika (2010) diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival. Berdasarkan tabel, nilai  $t$  hitung adalah 3,326 dengan signifikansi 0.001, karena signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival.

## H. Hasil Uji F

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	2545.130	58	43.882		
Within					
Between Items	21366.011	2	10683.006	1592.862	.000
Residual	777.989	116	6.707		
People Total	22144.000	118	187.661		
Total	24689.130	176	140.279		

Sumber : Data Olahan, 2022

### **H3 = Di duga terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima**

Berdasarkan data dari Tabel 10 hasil perhitungan Uji F, dapat di lihat bahwa F hitung = 1592,862 dan F tabel dengan taraf 5 % = 3.16 berarti F hitung > F tabel = 1592,862 > 3.16 sehingga H3 di terima yang berarti terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh sidik Priadana dan Iwan Ruswandi (2013) bahwa pengaruh kemampuan kerja dan motivasi secara parsial memberikan kontribusi masing-masing sebesar 6,3% dan 53,8% terhadap kepuasan kerja. Sementara secara simultan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 78,3 % . Hal itu menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja dan motivasi berada pada katagori kuat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berangkat dari hipotesis H1 yang mengatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima Dimana t-hitung < t-tabel (1,513 < 2,003) maka H1 ditolak.
- 2) Berangkat dari hipotesis H2 yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima.. Dimana t-hitung > t-tabel (4,296 > 2,003) maka H2 diterima.
- 3) Berangkat dari hipotesis H3 yang mengatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima. Dimana f-hitung > f-tabel (1592,862 > 3,16) maka H3 diterima.

### **Saran**

- 1) Pimpinan CV. Jaya Abadi Kota Bima harus melihat kondisi karyawan yang belum mahir dalam menyelesaikan tugas agar dapat melakukan pelatihan pada karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.
- 2) Pimpinan CV. Jaya Abadi Kota Bima harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan lebih bergairah dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- 3) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan membawa variabel lain seperti kepuasan kerja, kelelahan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berkaitan dengan

variabel kemampuan kerja dengan membawa objek yang dapat mendukung penelitian tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2012. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Dessler, G. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid I &II, PT.Indeks.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PenerbitBumi Aksara.
- ivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), pp-100.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*(Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- Panggalih, B. & Zulaicha, R. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Telkom Tegal. *Performance*, 16(2), pp.33-41.
- Priadana, M. S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pertambangan dan energi provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2)
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen .2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. 2018. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Deepublish.
- Thoha, Miftah, (2011), *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Umama, Azza Hany. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang) - *Jurnal Sains Manajemen* Volume.2 No.2 Juni.
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers
- .Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.